



Federazione Gilda-Unams GILDA NAZIONALE DEGLI INSEGNANTI

Via Aniene, 14 - 00198 ROMA

Tel. 068845005 - 068845095 • Fax 0684082071 • Sito internet: www.gildains.it

LA SCUOLA DEL COVID E DEL POST COVID: ATTENZIONE AI DIRITTI!

Manuale per i docenti che vogliono difendere la scuola statale e il proprio ruolo



Questo fascicolo si propone come uno strumento per affrontare i nodi confusi delle troppe riforme e dei tanti provvedimenti che hanno caratterizzato negli ultimi anni il lavoro dei docenti e la funzione della scuola pubblica nel nostro Paese. Soprattutto intende essere un documento di indirizzo per i comportamenti da tenere nella fase dell'emergenza COVID 19, fase che perdura



COVID-FREE

- Il diritto all'istruzione necessita della libertà d'insegnamento. Anche nell'emergenza deve essere garantita la più ampia libertà d'esercizio possibile. Dal punto di vista delle fonti del Diritto è importante che le eventuali limitazioni siano imposte dalla legge o da una fonte equiparata (decreto legge o decreto legislativo) e non da atti amministrativi, come i decreti ministeriali (o peggio le circolari dirigenziali).
- L'articolo 39 della Costituzione sui sindacati ha la funzione di garantire ai lavoratori in Italia la libertà di organizzazione sul luogo di lavoro, di associazione sindacale e di esercitare il potere contrattuale che esiste solo se è collettivo.
- Gli obblighi di servizio dei docenti sono normati dal CCNL 2016/2018 e non dalle leggi. L'orario cattedra viene calendarizzato e il docente è obbligato a rispettarlo solo quando vi sia attività didattica ordinaria.
- Il Collegio dei Docenti rimane il solo luogo in cui si può deliberare sulla Didattica (Testo unico 297/1994).



LA GILDA, LA FGU: LA SCUOLA E NOI DAL 1988 AD OGGI

Da alcuni anni a questa parte, come i colleghi ben sanno, la scuola italiana sta vivendo e subendo situazioni molto più critiche e pericolose di quanto sia successo in passato. Prima, la Legge 107/2015, nota come la "buonascuola", ha tentato di modificare la fisionomia istituzionale della scuola italiana, tratteggiata nella Costituzione, vaneggiando di trasformarla in un'azienda sotto il comando del Dirigente scolastico a cui pretendeva fossero assegnati poteri assoluti. Poi, l'irrompere della pandemia da Covid-19 e il conseguente stato di emergenza che a tratti ha portato anche alla chiusura delle scuole e all'introduzione forzosa della DaD (Didattica a Distanza) e della DDI (Didattica Digitale Integrata) ha provocato una mutazione e uno sconvolgimento radicale delle modalità di insegnamento consolidate e rispondenti al dettato costituzionale. Come tutti hanno potuto constatare, nonostante il grande impegno degli insegnanti, la gestione della didattica dell'emergenza da parte del ministero è stata condotta all'insegna della confusione, del velleitarismo e del dilettantismo. In questo stato di cose i docenti devono subire conseguenze estenuanti, burocratiche e umilianti che impegnano la "maggior parte del viver loro". Tuttavia, rispetto alla Legge 107/15, possiamo riconoscere che l'impegno della Gilda e di tutti gli insegnanti ha ottenuto

dei risultati importanti.

1. Il fondo per la valorizzazione dei docenti (ex bonus) è ora calcolato sull'intero organico, inclusi i docenti a tempo determinato e le somme non sono più assegnate dal Dirigente con criteri discrezionali, ma contrattate dalle rsu di ogni scuola. Rimane la contrarietà della Gilda alla sua distribuzione anche al personale non-docente, essendo le risorse inizialmente destinate totalmente agli insegnanti.

2. È stata disapplicata la chiamata diretta dei docenti trasferiti sugli ambiti territoriali. Le sedi ai docenti sono assegnate mediante graduatoria utilizzando i punteggi delle domande di trasferimento.

Piccoli passi ma significativi. Si attendevano altre decisioni che rendessero operative le tante promesse elettorali, ma l'emergenza sanitaria e quindi sociale e politica ha bloccato ogni intervento migliorativo.

La Gilda-FGU si è sempre battuta e continuerà a battersi per la scuola della Costituzione, al fianco della maggioranza dei docenti italiani e di tutti i sindacati che intendono uscire dalle logiche autoreferenziali che spesso hanno inibito l'ottenimento degli obiettivi di valorizzazione della categoria, in primis la questione stipendiale.

continua a pag 28

e che è segnata da continue incursioni nell'ambito della libertà di insegnamento e delle norme stabilite dal vigente CCNL. ANNO SCOLASTICO 2021-2022.

Gli ultimi due anni scolastici saranno ricordati come i più difficili dalla fine della seconda guerra mondiale. L'emergenza COVID ha costretto i governi Conte 2 e Draghi ad intervenire in più occasioni con provvedimenti drastici di chiusura delle scuole (non delle attività didattiche) o di imposizione di soluzioni basate sull'introduzione della Didattica a Distanza e della Didattica Digitale Integrata. L'anno scolastico 2021-2022 rischia di essere ancora segnato dagli effetti della pandemia soprattutto nella secondaria di secondo grado. Gli effetti positivi delle vaccinazioni sembrano ancora insufficienti per estirpare nel breve-medio periodo il virus Covid 19 e le sue pericolose varianti. La scuola rischia di pagare ancora un prezzo alto a fronte dell'incapacità di Governo e Regioni di affrontare i due problemi strutturali che possono inficiare il corretto inizio dell'anno scolastico: l'eccessivo numero di allievi per classe presente in molte aree cittadine e metropolitane e la carenza di trasporti pubblici adeguati.

Per questo è fondamentale che i docenti siano consapevoli dei diritti che non si possono calpestare in nome dell'emergenza”.

DALLA BUONA SCUOLA ALLA SCUOLA DEL COVID

Sono passati sei anni dalla pessima Legge 107/2015, nota come la “buonascuola”. Il lavoro svolto dalla Gilda, insieme alle altre OO.SS., è riuscito a smontare parzialmente i punti più contestati di questa legge. L'ultimo CCNL 2016-2018, che non modifica di fatto la parte normativa dei precedenti CCNL, si è limitato a riconoscere aumenti stipendiali del tutto insufficienti dopo otto anni di blocco dei contratti. Quest'anno scolastico, quindi, ripresenta tutte le contraddizioni e le difficoltà che caratterizzano la funzione e il ruolo dei docenti nella scuola pubblica statale italiana. Questa situazione endemica è stata aggravata dalla crisi coronavirus della quale non si prospetta in tempi brevi una positiva conclusione. I travagliati cambi di governo, dopo le elezioni del 4 marzo 2018, hanno inciso solo per alcuni piccoli segnali di discontinuità dalla “buonascuola” e dalle precedenti riforme:

1. Il fondo per la valorizzazione dei docenti (ex bo-

nus) è ora calcolato sull'intero organico, inclusi i docenti a tempo determinato e le somme non sono più assegnate dal Dirigente con criteri discrezionali, ma contrattate dalle rsu. Purtroppo La Legge di Bilancio 2020 ha previsto che le somme del bonus merito possano essere utilizzate in contrattazione di Istituto anche per il personale ATA. La Gilda, sola tra tutti i sindacati, non ha firmato il contratto integrativo sul MOF che ha sancito questa ingiustizia, un vero e proprio schiaffo ai docenti.

2. Anche per l'a.s. 2021-2022 è stata disapplicata la chiamata diretta dei docenti trasferiti sugli ambiti territoriali, tornando alla scelta dei docenti su graduatoria con titolarità su scuola.

Naturalmente, alla Gilda non bastano questi pur positivi segnali. Riteniamo infatti che debbano essere profondamente modificati o aboliti alcuni istituti (diversi a rischio di incostituzionalità) come:

- **la chiamata diretta dei docenti** da parte dei Dirigenti, così come ancora formalmente prevista dalla legge 107, decisamente lesiva della libertà di insegnamento perché pone il docente in uno status totalmente subordinato alla dirigenza scolastica;
- **l'organico dell'autonomia** con la fusione dei posti in organico con quelli di potenziamento senza una chiara organizzazione delle competenze e dei bisogni reali delle scuole e che rischia di introdurre una pericolosa flessibilizzazione dell'orario e delle funzioni;
- **gli ambiti territoriali**, ancora previsti dalla legge 107, che possono essere riproposti con una frammentazione territoriale lesiva della mobilità dei docenti;
- **il comitato di valutazione “allargato”** a genitori, studenti e rappresentanti esterni che non ha più ragione di esistere dopo la scomparsa di fatto del bonus per il merito per i docenti;
- **la demagogia della Card per i docenti**, di utilizzo farraginoso e complicato e poco utile all'aggiornamento professionale, demagogia che è stata utilizzata nel periodo della DaD per legittimare l'assenza di finanziamenti per i device professionali dei docenti;

- **l'alternanza scuola/lavoro, fase dell'emergenza COVID e POST-COVID.** Vigilanza affidata ai tanti docenti scontenti e disillusi che non devono stancarsi di controllare e chiedere ragione di ogni abuso. Poi, l'azione critica e operativa della nostra Associazione. Come Associazione professionale crediamo che si debba intraprendere soprattutto una battaglia culturale nei confronti delle scelte sciagurate di politica scolastica ispiratrici delle "riforme" (Berlinguer, Moratti, Gelmini, Buona-Scuola, Piano Scuola Bianchi), grazie alle quali la scuola statale negli ultimi trent'anni è stata destrutturata.
- **il sistema relativo alle sanzioni disciplinari,** rafforzato dal D.Lgs. 150/09, che affida ai dirigenti scolastici e all'amministrazione ampi poteri discrezionali che sono utilizzati spesso per limitare l'autonomia e al libertà di insegnamento dei docenti.

In attesa che almeno su tali temi ci sia un vero intervento riformatore, bisogna rafforzare molte cose. Prima di tutto la vigilanza nelle scuole, affinché i già troppi poteri concessi alla dirigenza scolastica non diventino licenza, **soprattutto nella**

come sindacato ci impegniamo a difendere le colleghe e i colleghi dalle interpretazioni peggiorative e discrezionali delle norme scolastiche che troppi dirigenti scolastici stanno operando nelle singole scuole. Resta sullo sfondo la nostra posizione ra-

dicalmente critica rispetto ai tentativi di distruggere l'unitarietà del sistema d'istruzione nel nostro Paese con proposte di "autonomia differenziata" regionale che sancirebbero la fine della contrattazione nazionale e determinerebbero una ulteriore accentuazione aziendalista della scuola. Ma non bisogna dimenticare che è necessario superare radicalmente il concetto di autonomia scolastica così come introdotto da Berlinguer in poi. Non è un caso che nell'emergenza COVID il governo deleghi di fatto la soluzione di tutti i veri problemi all'autonomia delle Istituzione Scolastiche identificandola in concreto con una delega ai dirigenti. Per tutto questo La Gilda-Fgu continuerà a lottare con coerenza e serietà come ha fatto in questi anni. Il periodo è difficile. Ce la faremo.

Rino Di Meglio

CHE COSA NON HANNO MODIFICATO LE TANTE RIFORME DELLA SCUOLA DEGLI ULTIMI ANNI

La Legge 107/2015 e le norme successive non modificano, perché non possono farlo, i principi fondanti di questi punti di riferimento:

1. la Costituzione italiana;
2. la normativa europea;

Inoltre continuano a valere, in quanto compatibili, le norme seguenti:

3. il D.Lgs. 16.4.1994 così come integrato e modificato da successivi provvedimenti normativi;
4. il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2006-2009 (per le parti non modificate) e l'ultimo CCNL 2016-18;
5. le leggi specifiche che intervengono in materia scolastica.

Tutto ciò che viene indicato, o imposto da chiunque non ha ALCUN VALORE se non è ricondotto a queste norme.

1

La Costituzione italiana contiene i principi supremi e non modificabili, tra cui quello relativo alla scuola e ai docenti

ARTICOLO 33

L'arte e la scienza sono libere e libero ne è l'insegnamento. La Repubblica detta le norme generali sull'istruzione ed istituisce scuole statali per tutti gli ordini e gradi.

Enti e privati hanno il diritto di istituire scuole ed istituti di educazione, senza oneri per lo Stato.

La libertà d'insegnamento è in relazione alle funzioni istituzionali della scuola che tende alla **formazione delle nuove generazioni**. Infatti, il D.Lgs 16 Aprile 1994, n.297 (Parte III, titolo I, Capo I), afferma che la **"funzione docente è intesa come esplicazione essenziale dell'at-**

tività di trasmissione della cultura, di contributo alla elaborazione di essa e di impulso alla partecipazione dei giovani a tale processo e alla formazione umana e critica della loro personalità".

Da questo articolo di Legge, **tuttora vigente**, discende un corollario importante e cioè che nella concezione della nostra Repubblica esistono **figure istituzionali** a cui è stato conferito un *mandato sociale*.

I giudici, la cui indipendenza è fondamentale per la libertà del cittadino; i docenti, la cui libertà d'insegnamento è altrettanto essenziale per quella libertà.

2

La Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione europea

ARTICOLO 27

Ai lavoratori o ai loro rappresentanti devono essere garantite, ai livelli appropriati, l'informazione e la consultazione in tempo utile nei casi e alle condizioni previsti dal

diritto comunitario e dalle legislazioni e prassi nazionali.

ARTICOLO 31

Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose.

3

Il Decreto Legislativo 16 aprile 1994, n. 297

È il **Testo Unico dove si trovano tutte delle disposizioni legislative in materia di istruzione** relative alle scuole di ogni ordine e grado. Per esempio, qui si trovano le norme sulla funzione dei docenti, sulle competenze di tutti gli organi collegiali della Scuola (Collegio dei Docenti, Consigli di Classe e di Interclasse, Consigli di Istituto) e così via.

4

Il Contratto di Lavoro, ovvero il CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL COMPARTO SCUOLA, relativo al QUADRIENNIO GIURIDICO 2016-18

Nel CCNL si trovano tutte le disposizioni relative alle condizioni di lavoro dei docenti: orario di servizio, permessi, assenze per malattia. Poche sono le novità introdotte dal CCNL 2016-18.

5

Il D.Lgs 150/09, che ha integrato il D.Lgs 165/2001, noto come Decreto Brunetta

Esso ha previsto la radicale riduzione delle competenze delle RSU, introducendo l'affidamento al Dirigente scolastico, pur nel rispetto delle competenze degli organi collegiali della scuola, dell'organizzazione degli uffici. Inoltre ha inserito novità importanti circa le sanzioni relative agli addebiti per i docenti.

LA LEGGE 107/2015 HA AUMENTATO I POTERI DEL DIRIGENTE SCOLASTICO MA I SUOI POTERI NON SONO ASSOLUTI ECCO LE EFFETTIVE FACOLTÀ DEL DIRIGENTE

- **Rimane a capo della struttura** dell'Istituzione scolastica (compiti di direzione, organizzazione e coordinamento), rimane presidente del Collegio dei Docenti, è membro di diritto del Consiglio di Istituto e della giunta esecutiva.
- **È responsabile della gestione delle risorse finanziarie e strumentali**, dei risultati del servizio e della valorizzazione delle risorse umane.
- **Definisce con atto unilaterale le linee di indirizzo che devono essere alla base del PTOF** (Piano Triennale dell'Offerta Formativa) che viene elaborato dal collegio dei docenti e approvato dal Consiglio di Istituto.
- **Assegna i docenti ai posti dell'organico dell'autonomia** (assegnazione dei docenti alle classi, ai posti e alle varie funzioni), nel rispetto dei criteri decisi dal Collegio dei docenti e dal Consiglio d'istituto. Ricordiamo che nell'organico dell'autonomia è scomparsa la distinzione tra organico di diritto e organico di potenziamento.
- **Individua le imprese e gli enti pubblici e privati disponibili all'attivazione dei percorsi di PCTO.**
- **Può individuare fino al 10%**

dei docenti dell'organico dell'autonomia per "attività di supporto organizzativo"; rimane il problema di come retribuirli visto che il CCNL prevede il pagamento con il FIS di soli due collaboratori.

- **Può effettuare le sostituzioni dei docenti assenti per le supplenze fino a 10 giorni** con il personale dell'organico dell'au-

tonomia anche utilizzandolo in gradi di istruzione inferiore.

- **Può utilizzare i docenti in classi di concorso diverse da quelle per le quali sono abilitati**, purché in possesso di titoli di studio validi per l'insegnamento della disciplina.
- **Decide in merito al periodo di prova dei docenti neoassunti**, "sentito" il Comitato di valutazione.



Le eccessive prerogative dei Dirigenti sono state pianificate negli ultimi trent'anni da leggi e provvedimenti che hanno sempre di più ridotto gli spazi di libertà per i docenti e per il sindacato



Il pessimo D.Lgs. 150/09, noto come Decreto Brunetta, che ha integrato il D.Lgs. 165/2001, ha introdotto nuove norme sulle RSU e sulle sanzioni disciplinari che i Dirigenti possono infliggere ai docenti. Come vedremo tali poteri sono stati ridotti per merito delle OOSS che hanno chiamato in causa la magistratura .

Competenze RSU:

Il decreto 150/2009 (Brunetta) prevede una radicale **riduzione delle competenze delle RSU. La tendenza in atto è quella di affidare al Dirigente Scolastico l'organizzazione degli uffici (orario, assegna-**

zione dei docenti alle classi, ai plessi, ecc.). Ricordiamo però che il Piano delle attività e il PTOF sono di competenza del Collegio dei Docenti per ciò che concerne l'organizzazione delle specifiche attività didattiche. Ciò comporta che il DS non può imporre tutto ciò che vuole, ma deve avere il consenso degli organismi collegiali per definire la programmazione delle attività scolastiche: Collegio dei Docenti e Consiglio di Istituto o di Circolo (cfr le parti specifiche in questo opuscolo). Il ruolo delle RSU rimane centrale per

l'applicazione della normativa sulla sicurezza, sui diritti sindacali (vedi assemblee, spazi sindacali nella scuola, ecc.) e sulla distribuzione del Fondo dell'istituzione Scolastica (FIS) e dall'anno scorso anche il fondo per la valorizzazione dei docenti (ex bonus), non è più assegnato dal dirigente ma contrattato dalle RSU. Il DS può quindi fare una proposta di distribuzione del FIS, ma essa deve essere oggetto di contrattazione. Con il CCNI sul MOF 2020-21 e 2021-22 le somme dell'ex bonus merito sono entrate a far parte del calderone del fondo di istituto (FIS) e possono essere utilizzate anche dal personale ATA. La FGU-Gilda degli Insegnanti non ha firmato questi contratti perché pretende che le somme dell'ex bonus merito debbano essere finalizzate ai docenti soprattutto nella difficile fase delle cosiddette "innovazioni didattiche", DDI in primis.

Malgrado il Covid, molte scelte importanti nella scuola restano di carattere collegiale e spettano quindi al Collegio dei Docenti, al Consiglio di Istituto e al Consiglio di Classe

Per tutte le attività collegiali, fa ancora testo il Decreto Legislativo 16 aprile 1994, n. 297.

Il Collegio dei Docenti è l'organo fondamentale di governo dell'attività didattica della scuola ed è organo collegiale. Ciò significa che il **Dirigente scolastico è considerato sempre al suo interno un primus inter pares** e non ha il potere di imporre alcuna delibera o decisione. I tentativi da parte delle associazioni della dirigenza e del governo di ridurre il Collegio dei Docenti a semplice organo di ratifica delle decisioni dell'amministrazione sono stati sconfitti sinora dalla mobilitazione dei docenti contro la "buonascuola" e dagli inter-

venti in sede di discussione del CCNL 2016-2018. Per questo è importante difendere il ruolo del Collegio dei Docenti e verificare che non passino delibere e atti che siano lesivi della professione docente. È fondamentale che gli insegnanti siano presenti, attivi e consapevoli di quello che si discute e vota in Collegio docenti. Disinteressarsi di ciò che avviene in Collegio o votare passivamente seguendo le indicazioni del Dirigente è un fatto molto negativo che si ripercuote su tutti.

Ricordiamo che le delibere, se votate senza alcuna contestazione o eccezione, sono spesso vincolanti per tutti i docenti e possono aggravare

inutilmente le loro condizioni di lavoro.

Il Collegio dei Docenti deve essere organizzato come qualsiasi organo collegiale e quindi dovrebbe dotarsi di un **regolamento di funzionamento** in cui stabilire i tempi di intervento, le modalità di votazione, la presentazione delle mozioni, ecc. (come accade per i consigli comunali, le riunioni condominiali, ecc.). Il Collegio è il solo luogo in cui si può deliberare sulla didattica (**dipartimenti e commissioni possono fare solo un lavoro propedeutico, non possono deliberare**).



ALCUNE NOTE SULL'UTILIZZO DELLE RIUNIONI TELEMATICHE

Nel periodo dell'emergenza nelle scuole sono stati organizzati Collegi dei Docenti, Consigli di Classe, riunioni di dipartimento, Consigli di Istituto, ecc. con modalità telematiche. Il decreto-legge 18/2020, convertito con modificazioni nella legge 27/2020, stabilisce che *"le sedute degli organi collegiali delle istituzioni scolastiche ed educative di ogni ordine e grado possono svolgersi in videoconferenza"*, anche se tale modalità non sia stata prevista in un regolamento dell'istituto.

È in ogni caso opportuno che **le riunioni a distanza siano considerate sempre come eccezionali** e siano regolamentate per evitare che possano essere inficcate

di nullità o annullabilità in mancanza dei requisiti minimi per garantire il loro corretto funzionamento, con particolare riferimento alle delibere votate e alle decisioni vincolanti per i partecipanti. Ma soprattutto è da evitare che, in assenza di una regolamentazione, si tramutino in semplici comunicazioni top down delle decisioni unilaterali della dirigenza scolastica assumendo la forma di ordini di servizio. Per questo invitiamo le colleghe ed i colleghi a proporre in sede di riunioni telematiche degli organi collegiali un regolamento per il loro funzionamento.



COLLEGIO DOCENTI

Poche regole chiare

Molta attenzione deve essere posta nelle prime riunioni del Collegio docenti di settembre sia per avanzare proposte che indirizzino l'attività didattica verso una piena valorizzazione della funzione docente, così come la intende la Gilda degli Insegnanti, sia per evitare delibere che limitino la libertà di insegnamento o, peggio ancora, veri e propri abusi da parte dei Dirigenti scolastici. A questo proposito ecco poche semplici regole da far rispettare.

1. La convocazione ordinaria richiede almeno 5 gg. di preavviso e deve essere recapitata/comunicata a tutti i membri. La seduta è illegittima e può essere annullata nel caso in cui anche un solo membro non sia stato avvisato (Cons. di Stato, sez. VI, n.120/72).
2. La convocazione è di norma disposta dal Dirigente scolastico, ma la possono chiedere anche gli insegnanti raccogliendo almeno un terzo delle firme dei componenti il Collegio.
3. Si può deliberare soltanto su ciò che è all'o.d.g.; si possono inserire nuovi punti su cui discutere, ma solamente se sono presenti tutti i componenti e decidono affermativamente all'unanimità (Consiglio di Stato sez. V 679/1970).
4. Le delibere sono approvate a maggioranza assoluta dei voti validi espressi (DPR 416/1974 art.28), ciò significa che non si contano gli astenuti (nota Min. P.I. n.771/1980 uff. Decreti Delegati). A verbale si riporta il numero dei voti a favore, dei contrari e degli astenuti.
5. È possibile, conosciuto l'ordine del giorno, preparare in anticipo e per iscritto eventuali proposte di delibera (magari sottoscritte da più colleghi), che verranno presentate al Presidente del Collegio nel momento della discussione del punto che interessa; così saranno votate e la mozione prodotta sarà allegata al verbale della riunione, senza travisamenti. Invitiamo dunque i colleghi a presentare sempre per iscritto le proprie delibere.
6. Se qualcosa non convince e sembra una decisione illegittima, è bene chiedere che vengano verbalizzati gli eventuali voti contrari o astenuti con la relativa motivazione, sarà in tal modo garantita la possibilità di presentare un ricorso e non si verificherà corresponsabilità di delibere illegittime. «Il presidente ed i membri del collegio che hanno partecipato alla deliberazione sono responsabili in solido per le decisioni assunte a meno che non abbiano fatto constatare a verbale il proprio dissenso» (Art.24 del DPR 10.1.1957 n.3)".
7. Il verbale dovrà essere letto ed approvato non più tardi del Collegio successivo. In tale occasione è possibile apportare modifiche e precisazioni.
8. Chi fa parte di un Organo collegiale, ai sensi della legge 241/90, può chiedere in ogni momento di visionare il verbale. La «trasparenza» in questo caso dovrebbe scoraggiare sorprese o manomissioni.
9. Il Dirigente nel Collegio ha diritto ad un solo voto come ciascun insegnante e, in quell'occasione, è soltanto il presidente della riunione (dirigente scolastico) non il superiore gerarchico, perché il collegio è sovrano.
10. Il Consiglio di Stato (sez. II n. 11114/1980) ha sancito che le delibere degli OO.CC. scolastici sono atti amministrativi definitivi, non impugnabili per via gerarchica, ma con ricorso al TAR o al Presidente della Repubblica. Ai sensi dell'art. 14 comma 7 del DPR 275/99 si può fare reclamo entro 14 giorni, dopodiché diventano atti definitivi.
11. I membri del Collegio hanno diritto di intervenire nel dibattito mettendo a verbale sinteticamente le loro dichiarazioni (meglio con nota scritta). Il dirigente non può impedire la libera espressione della volontà dei docenti. Può togliere la parola solo in caso di intervento che esuli dall'argomento trattato o quando l'intervento per la sua lunghezza pregiudichi l'ordinato svolgimento del dibattito.
12. Il dirigente, solo dopo aver verificato l'impossibilità oggettiva di concludere positivamente i lavori del Collegio nei tempi previsti, può riconvocare il Collegio a nuova data. Si ritiene che tra una convocazione e l'altra servano sempre i cinque giorni di preavviso. Solo in casi di urgenza e necessità può essere convocato nel primo giorno utile. Si devono mettere a verbale tutte le motivazioni che determinano la riconvocazione.
13. Tutte le riunioni del Collegio docenti devono rientrare nel Piano delle attività che lo stesso Collegio vota a settembre. Solo in casi eccezionali/straordinari si può convocare una riunione che non sia stata programmata nel piano delle attività.

Il Collegio dei Docenti deve deliberare su:

1. il PTOF (Piano Triennale dell'Offerta Formativa) e le sue integrazioni e modifiche annuali;
2. il Piano annuale delle attività;
3. l'adozione dei libri di testo;
4. i membri della componente docente del comitato di valutazione (votazione a scrutinio segreto);
5. i docenti incaricati delle funzioni strumentali (votazione a scrutinio segreto);
6. la stesura definitiva del RAV e del Piano di Miglioramento;
7. i componenti del "nucleo di valutazione" chiamati alla stesura del RAV e del Piano di Miglioramento;
8. Il Piano per la DDI previsto dalle Linee Guida per la Didattica Digitale Integrata (D.M. n.39 del 26 giugno 2020) affinché gli Istituti siano pronti "qualora si rendesse necessario sospendere nuovamente le attività didattiche in presenza a causa delle condizioni epidemiologiche contingenti";
9. Il PAI (Piano annuale per l'inclusione) che definisce le strategie della scuola per garantire la piena inclusione degli allievi disabili.

1

il PTOF: NATURA, SCOPI, CAUTELE

Il PTOF è il documento che caratterizza la scuola nei confronti "dell'utenza" e dei terzi. Ha formalmente durata triennale. Al suo interno sono inserite tutte le attività progettuali curriculari ed extracurriculari della scuola alle quali deve essere dato riconoscimento in sede di Fondo dell'Istituzione Scolastica (FIS) e può essere modificato annualmente entro il mese di ottobre solo in caso di giustificate motivazioni. Il predetto piano contiene anche la programmazione delle attività formative rivolte al personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario, nonché la definizione delle risorse occorrenti in base alla quantificazione disposta per le istituzioni scolastiche. **"Il piano è elaborato dal Collegio dei docenti sulla base degli indirizzi per le attività della scuola e delle scelte di gestione e di amministrazione definiti dal Dirigente scolastico. Il piano è approvato dal Consiglio d'istituto"**. "Ai fini della predisposizione del piano, il Dirigente scolastico promuove i necessari rapporti con gli enti locali e con le diverse realtà istituzionali, culturali, sociali ed economiche operanti nel territorio; tiene altresì conto delle proposte e dei pareri formulati dagli organismi e dalle associazioni dei genitori e, per le scuole secondarie di secon-

do grado, degli studenti". **Rispetto alla normativa precedente alla Legge 107/15 c'è un depotenziamento delle funzioni del Collegio dei Docenti.** Infatti esso deve porre in essere indirizzi e scelte di gestione e amministrazione definite ex ante dal Dirigente scolastico. **Ma, attenzione, la norma non fa riferimento ad alcuna intrusione del Dirigente nel merito della didattica che rimane a capo esclusivamente del Collegio dei Docenti.** Il Consiglio d'Istituto è chiamato ad approvare il PTOF (eventualmente dopo aver chiesto al Collegio delle modifiche), ma non può in ogni caso modificare il provvedimento o procedere autonomamente se l'iter elaborazione-adozione non è stato portato a compimento. **Bisogna fare molta attenzione al rapporto che intercorre tra RAV (rapporto di autovalutazione), Piano di miglioramento e PTOF.** Il Sistema nazionale di valutazione obbliga le scuole ad una sorta di definizione formale delle "priorità strategiche" della scuola contenute nel RAV e nel conseguente Piano di Miglioramento che la scuola deve predisporre per certificare gli sforzi per il raggiungimento dei risultati promessi e attesi. Poiché le premialità e la valutazione dei Dirigenti si basano sull'efficacia

dei piani di miglioramento e sugli obiettivi conseguiti i Dirigenti spesso cercano di curvare la struttura e i contenuti del PTOF per attuare formalmente le promesse e le aspettative dichiarate. Prima di analizzare e discutere il PTOF e le sue eventuali modifiche annuali è quindi necessario che il Collegio dei Docenti sia adeguatamente informato dei contenuti del RAV e delle proposte inserite nel Piano di Miglioramento. Ricordiamo che l'unità di autovalutazione prevista per la stesura del



È in ogni caso opportuno che le riunioni a distanza siano regolamentate per evitare che possano essere inficcate di nullità o annullabilità in mancanza dei requisiti minimi per garantire il loro corretto funzionamento con particolare riferimento alle delibere votate e alle decisioni vincolanti per i partecipanti.

RAV e del piano di miglioramento è formata dal Dirigente scolastico, da un referente della valutazione (che dovrebbe a nostro avviso essere votato dal Collegio dei Docenti) e da "uno o più docenti individuati dal Collegio dei Docenti". Bisogna pertanto fare molta attenzione a chi si elegge nell'unità di autovalutazione perché il RAV e il piano di miglioramento non sono solo fastidiose incombenze burocratiche, ma scelte politiche e professionali che caratterizzano fortemente la scuola.

La legge 107/2015 ha introdotto l'organico dell'autonomia che supera l'iniziale distinzione tra organico di diritto e organico di potenziamento. Ricordiamo a tutte e a tutti che è **scorretto continuare a parlare di organico di potenziamento come separato da quello istituzionale.** Non possiamo accettare che si continuino a identificare "docenti di potenziamento" come semplici "tappabuchi" per la copertura delle supplenze o addirittura utilizzati in funzioni impiegate o di mero supporto amministrativo alla dirigenza.

Se viene modificato il PTOF, possono essere modificati anche gli organici, con particolare riferimento a quelle materie che fanno parte della quota di "potenziamento" e a discipline che possono essere intercambiabili con altre (ad es. le lingue). Il PTOF è reso pubblico anche con pubblicazione sul sito di istituto e dovrebbe reso noto agli alunni e alle famiglie all'atto dell'iscrizione a gennaio (con particolare riferimento alle famiglie che iscrivono i loro figli al primo anno del ciclo). Definisce di fatto la natura della scuola e della professionalità dei docenti che in essa operano. Essenziale è dunque evitare che esso divenga il contenitore di richieste o di bisogni non attinenti alla natura della scuola, luogo pubblico di istruzione e formazione. **Bisogna operare con la massima cautela nel deliberare progetti, attività, commissioni o quant'altro senza previa ed espli-**

cita identificazione dei docenti che intendono impegnarsi per quanto previsto e senza che siano chiarite le risorse disponibili per il pagamento del salario accessorio in sede di Fondo dell'Istituzione Scolastica o con altri fondi dedicati (si veda ad esempio il fondo specifico per l'alternanza scuola-lavoro, ora PCTO) o i fondi per i progetti PON. Non è dignitoso, né legittimo lavorare senza alcun riconoscimento economico! Il progetto che appare nel PTOF diviene infatti un impegno della scuola ed un impegno preso senza ponderazione è dannoso per tutti (può essere opportuna, per ogni attività, la dizione: "previa disponibilità dei docenti"). Molta attenzione deve essere posta, soprattutto adesso, a non trasformare il PTOF in una sorta di strumento che pone limiti alla libertà d'insegnamento, condizione inalienabile per l'esercizio della nostra professione e per la salvaguardia della natura pubblica della scuola. Esso deve precisare che la condivisione delle scelte operate dai docenti non implica necessariamente la condivisione del metodo d'insegnamento, del libro di testo o dei materiali didattici utilizzati. Il metodo rappresenta la libertà di insegnamento, sancita dall'art.

33 della Costituzione, ed è anche condizione indispensabile per poter insegnare in modo efficace. Anche le modalità di organizzazione della didattica a distanza e della DDI devono essere oggetto di delibera. Tutto ciò è riportato nel Regolamento dell'Autonomia (DPR 275/99) e non è stato sconfessato dalle leggi successive, neppure dalla L. 107/15 dove si precisa che il PTOF "... comprende e riconosce le diverse opzioni metodologiche, anche di gruppi minoritari, e valorizza le corrispondenti professionalità".

IL PTOF: FIGURE

Nel PTOF sono definite anche le funzioni organizzative. **Ad esempio si possono prevedere al suo interno i Coordinatori di classe, i Coordinatori per materia, i Coordinatori di dipartimento, di asse, i tutor PCTO, ecc. Il coordinatore di classe non è una figura riconosciuta a livello giuridico e contrattuale.** Se il Collegio decide che si tratta di funzione importante, può deliberarne l'istituzione, **ma non può obbligare i docenti a ricoprirla.** Il Dirigente può conferire la nomina, elencando le funzioni delegate. Per la Gilda degli Insegnanti tutte le funzioni di coordinamento e i docenti che se ne fanno carico dovrebbero essere votate dall'organo di riferimento e non nominate con un atto unilaterale della Dirigenza come avviene in alcuni casi (ad es. il coordinatore di classe dovrebbe essere eletto in seno alla componente dei docenti del Consiglio di Classe). In ogni caso, è necessario verificare che siano stati previsti, in sede di Contratto di Istituto, i necessari riconoscimenti economici. Si possono rifiutare, anche se riconosciute nel FIS con specifica contrattazione RSU, le mansioni di natura impiegatizia (rilevazione delle assenze, ecc.) o che hanno a che vedere con le norme sulla sicurezza e con responsabilità dirette che non possono essere attribuite al solo coordinatore di classe.



Il PTOF definisce di fatto la natura della scuola e della professionalità dei docenti che in essa operano. Essenziale è dunque evitare che esso divenga il contenitore di richieste o di bisogni non attinenti alla natura della scuola, luogo pubblico di istruzione e formazione.

Stesso ragionamento è ancor più valido per i Coordinatori di materia o di dipartimento. Serve anche qui la delibera del Collegio dei Docenti che ne identifica ruolo e le modalità di designazione. **Infatti anche questi ruoli non sono riconosciuti dal CCNL e quindi non sono obbligatori.** Essendo tali figure funzionali al miglioramento dell'offerta formativa e alla migliore organizzazione gestionale devono essere riconosciute in sede FIS. Anche per questo la GilDA ha proposto che sia interamente assegnata ai docenti la quota del fondo ex-bonus merito.

SE IL PTOF NON PREVEDE QUESTE FIGURE...

Il Dirigente scolastico può solo delegare, e deve farlo per iscritto, il ruolo di presidenza del Consiglio di classe ad un docente, il quale ha solo il compito di presiedere e coordinare la riunione essendo in questo caso delegato del Dirigente. Così pure il Dirigente, o lo stesso docente che presiede il Consiglio di classe volta per volta, identifica il docente verbalizzatore. Le funzioni previste sono solo quelle espressamente indicate nella delega. In mancanza del Coordinatore tutte le problematiche inerenti i rapporti con famiglie, l'organizzazione delle uscite o dei viaggi di istruzione ecc. vanno in capo al Dirigente scolastico e alla sfera amministrativa. Ricordiamo che dovrebbe essere il Dirigente scolastico a presiedere tutti i consigli di classe, a tenere, in qualità di rappresentante legale dell'Istituzione Scolastica, i rapporti con le famiglie, a coordinare l'attuazione del PTOF, ecc. **Negli ultimi anni troppi docenti lavorano gratis facendosi carico del lavoro in capo ai Dirigenti troppo spesso oberati da innumerevoli incombenze burocratiche e chiamati a "regenze" indesiderate.** È bene sottolineare tale situazione rivendicando il giusto riconoscimento economico e rifiutando ruoli o

funzioni che non ci spettano. Il segretario verbalizzatore è scelto dal presidente dell'organo collegiale e per legge questa non è considerata attività volontaria, ma connaturata al funzionamento dell'organo. Riteniamo in ogni caso che la sua funzione, se continuativa a livello soggettivo, debba essere riconosciuta in una qualche misura in sede di contrattazione RSU nel FIS.

ATTENZIONE AI CORSI DI INTEGRAZIONE E RAFFORZAMENTO DAL 1 SETTEMBRE 2021

Il Decreto sostegni bis (Decreto Legge 25 maggio 2021, n. 73) prevede che dal 1° settembre 2021 e fino all'inizio delle lezioni siano attivati, quale attività didattica ordinaria, l'eventuale integrazione e il rafforzamento degli apprendimenti, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Si tratta di una novità importante che impone un aumento dei carichi di lavoro per i docenti senza alcuna retribuzione aggiuntiva per attività svolte prima dell'inizio delle lezioni. In concreto si dà attuazione ordinaria alle attività già previste nelle linee guida del 26 giugno 2020 (Piano Scuola 2020-2021) emanate dal Ministero con il quale si devono programmare, dal 1 settembre fino all'inizio delle attività scolastiche normali (lezioni), interventi didattici con il Piano di Apprendimento Individualizzato (P.A.I.) dedicato agli allievi ammessi alla classe successiva

che presentano carenze. I docenti contitolari della classe o il consiglio di classe dovrebbero quindi predisporre un piano di apprendimento individualizzato in cui sono indicati, per ciascuna disciplina, gli obiettivi di apprendimento da conseguire, ai fini della proficua prosecuzione del processo di apprendimento nella classe successiva, nonché specifiche strategie per il miglioramento dei livelli di apprendimento. Si introduce inoltre, sempre nel periodo antecedente l'inizio delle lezioni, il Piano per l'Integrazione degli Apprendimenti (P.I.A.) nel quale i docenti contitolari della classe o il consiglio di classe devono individuare le attività didattiche eventualmente non svolte rispetto alle progettazioni di inizio anno e i correlati obiettivi di apprendimento. In concreto il PAI è dedicato a singoli allievi che devono recuperare situazioni di insufficiente valutazione mentre il PIA varrebbe per tutta la classe per colmare le lacune della programmazione. **PAI E PIA (da non confondere con gli acronimi previsti nella normativa per la disabilità) non sono obbligatori nel 2021-2022. Possono essere adottati solo con specifica delibera del Collegio di inizio anno.**



Il Piano annuale delle attività è il documento che deve essere approvato dal Collegio dei Docenti di settembre su proposta del Dirigente e sul quale è necessario porre la massima attenzione. Esso stabilisce gli impegni che i docenti devono rispettare nel corso dell'anno scolastico, sempre nel limite imposto dal Contratto di Lavoro. Nel Piano delle Attività devono essere indicate anche le possibili scansioni determinate dall'eventuale Didattica a Distanza (DaD) o Didattica Digitale Integrata (DID) e le riunioni svolte in remoto che, ribadiamo, dovrebbero essere fatte solo in casi eccezionali. Il Dirigente deve predisporlo, ma deve essere deliberato dal Collegio dei Docenti. In questo ambito il voto del Dirigente vale quello di qualsiasi docente. Il Collegio dei Docenti può quindi modificare anche radicalmente l'originaria proposta del Dirigente.

- **Funzioni strumentali dell'offerta formativa:** sono previste dal 1999 e dovevano essere espressione dell'autonomia di progettazione e organizzazione del Collegio dei Docenti. Di fatto sono sempre più diventate figure di sostegno della progettazione gestita dalla dirigenza pur non essendo collaboratori del preside. Finché il CCNL non viene modificato:

- sono e restano espressione del Collegio e non sono quindi subordinate agli "ordini" del Dirigente;
- devono essere votate dal Collegio con scrutinio segreto. Ogni altra votazione o "acclamazione" può determinare la nullità della funzione. I tentativi di alcuni Dirigenti-manager di procedere unilateralmente con nomina propria devono essere rifiutati perché contro il dispositivo del CCNL. Si invitano i colleghi a contattare

in questi casi le sedi della Gilda provinciali;

- non sono obbligatorie, ma sono una opportunità che la scuola ha a sua disposizione. Se non ci sono colleghi disponibili, non si eleggono. Se i colleghi vengono nominati con provvedimento dirigenziale sappiano che possono rifiutare l'incarico;
- sono pagate forfettariamente dalla scuola con capitolo specifico inserito nel FIS senza alcun obbligo di conteggio orario delle loro mansioni. **Riferiscono e rispondono del loro operato al Collegio (e non al solo Dirigente);**
- ovviamente non possono essere pagate per la loro partecipazione ad altri progetti relativi all'ambito della loro funzione.

IL PIANO DELLE ATTIVITÀ: ALCUNI CONSIGLI

- Evitare di approvare riunioni inutili o riunioni di consigli di



Nel Piano delle Attività dovrebbero essere previste anche le scansioni determinate dall'eventuale Didattica a Distanza, ora Didattica Digitale Integrata (DID) e dalle riunioni svolte in remoto. Per DID si intendono tutte le forme di didattica blended o effettuate parte in presenza e parte on line.

classe pletoriche. Non è obbligatorio il raggiungimento delle 40 ore per le attività del Collegio e delle sue articolazioni, così pure non è obbligatorio programmare 40 ore di consigli di classe (il CCNL recita "fino a 40 ore"). I docenti che hanno molte classi sono invitati a tenere una precisa contabilità degli impegni programmati perché possono legittimamente rifiutarsi di partecipare a riunioni di Consiglio di classe, coordinamento per materia, dipartimento, Collegio dei Docenti se dimostrano di avere già superato il monte ore massimo stabilito dal CCNL. **ATTENZIONE: sono esclusi dal computo delle ore di consigli di classe scrutini finali e valutazioni intermedie (scrutini trimestrali o quadrimestrali).**

- **Stabilire un orario di inizio e di fine delle attività funzionali.** Se un Consiglio inizia o finisce in ritardo è bene conteggiare tutto il tempo che si è dedicato ad esso computando l'ora formale di inizio stabilita.

- Chiarire da subito con la Dirigenza nel caso di scorretta interpretazione del CCNL che i colleghi in part-time avrebbero il diritto di vedere ridotti in modo proporzionale i loro impegni nelle attività funzionali (sempre con l'esclusione di esami, scrutini e valutazioni intermedie). Purtroppo è recentemente intervenuta una sentenza della Corte di Cassazione (Cass. N.7320 del 14 marzo 2019) che ha invece interpretato le norme in senso penalizzante per i docenti che dovrebbero, pur essendo in part-time, partecipare a tutte le riunioni previste nelle 40 ore delle attività collegiali deliberate nel Piano delle Attività. Si tratta solo di una sentenza, ma può spingere i dirigenti scolastici

alla sua applicazione. **In questi casi vi preghiamo di contattare le sedi della Gilda provinciali e di sostenere le nostre iniziative finalizzate a modificare la parte normativa del CCNL che ancora ha elementi di ambiguità.**

- **Corsi di recupero nella secondaria di secondo grado:** anch'essi sono di norma inseriti nel PTOF, ma il Piano delle attività deve definire i periodi in cui essi vengono svolti. Ricordiamo che l'OM n.92/2007 prevede che essi possano essere organizzati fin dall'inizio delle lezioni, se deliberati dai Consigli di classe, e che siano pagati, come da CCNL, **€ 50 lordi all'ora**. Di fatto, per risparmiare soldi e seccature, i corsi vengono distribuiti dopo gli esiti delle valutazioni intermedie e soprattutto dopo lo scrutinio finale. Essi prevedono la frequenza obbligatoria degli allievi e una prova finale. **Se non ci sono soldi non siamo obbligati a farli. Se il Consiglio di classe delibera invece "sportelli" o "corsi di sostegno" generici essi devono essere pagati € 35 lordi all'ora poiché non c'è obbligo di frequenza e prova finale.** I corsi di recupero dovrebbero terminare entro la fine dell'anno scolastico (31 agosto). **Per le attività di recupero dal 1 settembre vedi le note precedenti.** In sede di approvazione in Collegio deliberare sempre la loro organizzazione subordinandola alla presenza di risorse adeguate da parte del Ministero dell'istruzione.

IL PIANO DELLE ATTIVITÀ: I LIMITI CHE DERIVANO DAL CONTRATTO DI LAVORO DEI DOCENTI

Nel Piano delle attività non deve essere prevista alcuna attività eccedente le 40 + 40 ore, questo vale soprattutto nei momenti di chiusura delle attività didattiche. Così, è contro il CCNL imporre la presenza

o attività legate alla didattica a scuola dei docenti (con obbligo di firma o altro) quando la didattica è sospesa o terminata. Ciò vale ancora di più in caso di DaD o di DDI. **Circulari che impongono la presenza inutile e illegittima dei docenti nella scuola o in riunioni on-line non previste dal Piano delle Attività devono essere rifiutate e si deve pretendere la loro disapplicazione.** In questi casi si invitano i colleghi ad impugnare immediatamente gli ordini di servizio della dirigenza rivolgendosi alle sedi provinciali della Gilda degli Insegnanti. Nella situazione attuale di attacco alla dignità dei docenti, caratterizzata da riduzioni della retribuzione reale, blocco dei contratti, taglio degli organici, sfruttamento del precariato, lavoro volontario nella DaD e nella DDI, **accettare ogni forma di ulteriore lavoro volontario non pagato significa confermare la tesi diffusa secondo cui gli insegnanti lavorano poco e sono perfino troppo pagati.**

Bisogna fare attenzione a non subire corsi di formazione obbligatori organizzati dall'Amministrazione Centrale e previsti da norme legislative specifiche (sicurezza, educazione civica, disabilità). In questo caso è stabilito dal CCNL che tali corsi si effettuino all'inter-

no dell'orario di lavoro: nelle ore di insegnamento o nelle 40 ore previste per il Collegio dei docenti, oppure che la frequenza sia retribuita. Non si deve, come troppo spesso accade, effettuarli in orari extrascolastici e senza alcun riconoscimento economico.

Anche la formazione imposta dalla legge in caso di presenza di allievi disabili nella propria classe deve essere conteggiata nelle 40 ore dedicate ai Consigli di Classe oppure retribuita.

ATTENZIONE. La legge 107/2015 prevede l'obbligatorietà di corsi di formazione e aggiornamento professionale per i docenti senza specificarne le modalità e il numero di ore. Essi sono ora inseriti nella "funzione docente". Pertanto non sarebbero oggetto di riconoscimento accessorio stipendiale. Si tratta però di una unilaterale modifica del CCNL che risulta inapplicabile finché non si stabilisce con nuovo contratto la quantità di ore certificabili annualmente come attività di aggiornamento. Esse dovranno in ogni caso passare al vaglio del Collegio dei Docenti per diventare obbligo di servizio. Dovrebbero essere finalizzate al miglioramento delle istituzioni scolastiche partendo dall'analisi del rapporto di autovalutazione. Su tale tematica contenziosi e scontri tra amministrazione e docenti. Invitiamo le colleghe e i colleghi a seguire le informazioni che la Gilda degli Insegnanti darà a proposito di tale onerosa incombenza. Nell'era COVID il rischio è trovarsi una offerta di formazione su didattica a distanza e altre forme di flessibilità dell'organizzazione delle lezioni imposta di fatto dai dirigenti scolastici e dell'Amministrazione. Ricordiamoci che rimangono sempre i limiti imposti dal contratto.



Circulari che impongono la presenza inutile e illegittima dei docenti nella scuola o in riunioni on-line non previste dal Piano delle Attività devono essere rifiutate e si deve pretendere la loro disapplicazione.

IL PIANO DELLE ATTIVITÀ: VIAGGI DI ISTRUZIONE, GITE, USCITE, ECC.

Naturalmente, l'emergenza Covid impone una sospensione di queste attività.

La Gilda invita pertanto i colleghi a non deliberare in Collegio attività obbligatorie di aggiornamento se non diviene chiara la normativa di attuazione.

L'INTRODUZIONE DELL'EDUCAZIONE CIVICA:

ulteriori oneri di lavoro per i Consigli di Classe e per i docenti.

In un anno complicatissimo per la ripartenza della scuola è stato introdotto, con una scelta demagogica inaccettabile, dal Parlamento con Legge n.92 del 20 agosto 2019, l'insegnamento dell'educazione civica a livello curricolare senza tenere conto delle critiche della Gilda, delle altre OO.SS. e del CSPI. Si tratta di 33 ore annuali con relativa valutazione in termini di specifica disciplina. Le Linee Guida, adottate in applicazione della legge 20/8/2019, n. 92, prevedono i seguenti ambiti come oggetto dell'insegnamento di educazione civica:

1. COSTITUZIONE, diritto (nazionale e internazionale), legalità e solidarietà;
2. SVILUPPO SOSTENIBILE, educazione ambientale, conoscenza e tutela del patrimonio e del territorio;
3. CITTADINANZA DIGITALE

Non si è introdotto un organico aggiuntivo con docenti dedicati e formati all'insegnamento della "nuova" disciplina e si è scelto di creare un

coordinatore per ogni consiglio di classe che, nella secondaria di secondo grado, dovrebbe essere identificato prioritariamente nei docenti abilitati nelle discipline giuridico-economiche. Laddove essi manchino (infanzia, primaria, secondaria primo grado) deve essere il Consiglio di Classe a identificare il Coordinatore della disciplina che dovrebbe sintetizzare gli interventi trasversali predisposti da tutti i docenti del Consiglio di Classe. In questo caso serve sempre una delibera del Consiglio di Classe. Se il Consiglio non effettua alcuna scelta per il referente, il Dirigente è legittimato a nominarne autoritariamente uno perché è la Legge che lo prevede. È da segnalare che l'introduzione della figura del referente/coordinatore di scuola e del consiglio di classe interviene sulle norme contrattuali creando posizioni funzionali non previste dal CCNL e che il compenso per la figura del referente/coordinatore di scuola grava sempre sul FIS. Ricordiamo che, per contratto, la formazione dei docenti va fatta sempre all'interno delle 40 ore oppure va retribuita per intero e non forfettariamente.

EDUCAZIONE CIVICA: FORMAZIONE OBBLIGATORIA E COMPITI PER IL REFERENTE

Con la nota n. 19488, del 16 luglio 2020, "Piano per la formazione dei docenti per l'educazione civica di cui alla legge n.92/2019. Assegnazione delle risorse finanziarie e progettazione delle iniziative formative" il Ministero dell'Istruzione ha dato indicazioni in merito all'applicazione

della legge 92 del 20 agosto 2019, che ha introdotto dall'anno scolastico 2020-2021 l'insegnamento scolastico trasversale dell'educazione civica nel primo e secondo ciclo d'istruzione, integrate da iniziative di sensibilizzazione ad una cittadinanza responsabile nella scuola dell'infanzia. Tralasciando le reiterate critiche che la Gilda degli insegnanti ha espresso in merito alle modalità e ai contenuti della "nuova disciplina" è prevista una formazione obbligatoria per lo sventurato "referente di scuola di educazione civica" nominato in base ai criteri stabiliti dal Collegio dei Docenti che consta di 10 ore di formazione diretta (in presenza o a distanza) cui si collegano altre 30 ore in funzioni di tutoraggio, formazione e supporto ai colleghi delle istituzioni scolastiche di appartenenza. Totale 40 ore. Indirettamente si introduce tramite il referente anche una formazione per tutti i docenti della scuola da organizzare autonomamente con delibera del Collegio dei Docenti. **Importante ricordare che per i docenti questa formazione non è obbligatoria.** Né per il referente né per i docenti sono previsti riconoscimenti accessori e si demanda il tutto al FIS (Fondo dell'Istituzione Scolastica) con contrattazione RSU. Una scelta vergognosa, inutile e demagogica.



PTOF, PIANO DELLE ATTIVITÀ, ORARIO DI LAVORO, FORMAZIONE E ORGANICI NELL'ERA DEL COVID, DELLA DDI E DELLA "NORMALITÀ" POST COVID.

I tanti provvedimenti che si sono susseguiti con l'emergenza COVID e i tanti che verranno emanati ad integrazione dei precedenti **stanno modificando di fatto le regole che sono alla base del normale funzionamento dell'attività didattica e alcune norme stabilite contrattualmente.**

BISOGNA FARE ATTENZIONE ALLA FONTE NORMATIVA DI TALI PROVVEDIMENTI. Se si tratta di Legge, Decreto Legge, Decreto Legislativo, Regolamenti del Consiglio dei Ministri, DPCM, sicuramente dobbiamo subirne gli effetti. In caso di Ordinanze Ministeriali, di Note, Linee guida, Circolari non sostenute da norme primarie è sempre da verificare se si tratti di applicazioni puntuali di esse e non di semplici interpretazioni delle stesse. In questo caso si può impugnare il provvedimento. L'esperienza insegna ad esempio che i protocolli definiti

per la scuola da parte del CTS sono spesso modificabili e conseguenti alla situazione di contesto in cui si collocano. I principi fondamentali di precauzione per evitare l'espansione della pandemia sono ormai noti:

- il distanziamento delle persone nelle aule di norma a 1 metro tra un soggetto ad un altro, due metri nei confronti della cattedra, se esiste.
- il divieto di entrare a scuola con febbre superiore a 37,5 gradi, che dovrebbe essere verificata a casa dai genitori e dagli stessi lavoratori;
- la reiterazione di interventi di sanificazione individuale (lavaggio delle mani), delle aule e delle suppellettili e materiali di uso comune;
- l'introduzione di regolamenti specifici di Istituto per l'uso degli spazi comuni (aule magne, aula docenti, uffici di segreteria, mensa, ecc.);
- la eventuale differenziazione degli orari di entrata e uscita degli allievi per evitare assembramenti.
- In un contesto così complesso e in continua trasformazione ci limitiamo a dare alcune indicazioni utili per evitare che un altro anno scolastico difficile possa diventare terribile per il nostro lavoro.



1 REGOLA:

PTOF, PIANO DELLE ATTIVITÀ devono sempre essere votati dal Collegio dei Docenti e non possono essere la trasposizione delle varie "Linee guida" del MI o delle Regioni che non hanno natura imperativa.

2 REGOLA:

NON. È POSSIBILE, MEDIANTE LA DIMINUIZIONE DELL'UNITÀ ORARIA DI LEZIONE, AUMENTARE L'ORARIO DI LAVORO DEI DOCENTI SENZA UNA DELIBERA DEL COLLEGIO DEI DOCENTI. Le Linee Guida fanno riferimento alla possibilità (possibilità!) di ridurre l'ora di lezione in unità di apprendimento di 45-50 minuti. Ma resta ancora valido il disposto del comma 8 del CCNL 2007 che così recita: Per quanto attiene la riduzione dell'ora di lezione per cause di forza maggiore determinate da motivi estranei alla didattica, la materia resta regolata dalle circolari ministeriali n. 243 del 22.9.1979 e n. 192 del 3.7.1980 nonché dalle ulteriori circolari in materia che le hanno confermate. La relativa delibera è assunta dal consiglio di circolo o d'istituto. In concreto il **COVID 19 è sicuramente**



te una causa di forza maggiore determinata da motivi estranei alla didattica. Se il Consiglio di Istituto vota la riduzione, ma il Collegio vota invece per il mantenimento dei 60 minuti per ora di lezione **NON SI È OBBLIGATI AL RECUPERO DEI MINUTI NON EROGATI E PREVALE LA DELIBERA DEL CONSIGLIO DI ISTITUTO.** Se sventuratamente il Collegio dei Docenti vota per la riduzione si dovrebbe provvedere al recupero delle unità orarie (calcolate in minuti) non fatte, ricordiamo che i recuperi devo o essere rivolti prioritariamente in favore dei medesimi alunni nell'ambito delle attività didattiche programmate dalla scuola tramite una delibera assunta dal CdC. Dunque, le ore vanno restituite agli studenti a cui sono state sottratte. **ATTENZIONE:** così si rischiano almeno 5 unità di lezione in più alla settimana senza alcun riconoscimento economico aggiuntivo (questo nella scuola secondaria; nella primaria e nell'infanzia molto peggio).

3 REGOLA:

la formazione in periodo COVID ha le stesse caratteristiche e limiti stabiliti contrattualmente. Le attività di formazione devono essere deliberate dal Collegio dei Docenti, se non sono imposte da una norma di legge o contrattuale, e devono rientrare nell'orario di lavoro (25 infanzia, 24 primaria,



18 secondaria e le 40 ore per le attività del Collegio dei Docenti e le sue articolazioni e le 40 ore per i consigli di classe). Il Collegio può votare anche forme di formazione a distanza che però devono avere le stesse caratteristiche in termini di oneri temporali.

4 REGOLA:

è possibile che le riunioni degli Organi Collegiali (Consiglio di Istituto, Collegio dei Docenti, Consigli di Classe, ecc.) possano ancora essere organizzate con modalità a distanza. Come abbiamo accennato in precedenza è opportuno formalizzare per ogni organo un regolamento per il funzionamento delle riunioni a distanza dalle quali discendono delibere di primaria importanza. Le regole fondamentali di funzionamento rimangono le stesse, così come previsto dal D.Lgs. 294/94 (Testo Unico).

5 REGOLA:

per evitare problemi con la diri-

genza, e soprattutto con i dirigenti rigidamente burocrati, occorre sempre tenere prova del lavoro effettuato in classe o a distanza nel registro elettronico specificando tempi e modalità di utilizzo della piattaforma.

6 REGOLA:

in caso di DAD o DDI LE ORE DI LEZIONE NON POSSONO ESSERE UGUALI A QUELLE IN PRESENZA. LA MOLE DI LAVORO E DI STRESS LAVORO CORRELATO PER LA TENUTA DI UNA GIORNATA DI LEZIONE NON POSSONO ESSERE OGGETTO DI QUANTIFICAZIONE ARITMETICA DEI TEMPI. Evitare quindi di votare in collegio l'equiparazione delle lezioni fatte a distanza con quelle fatte in presenza. Il CCNI sulla DAD e DDI non firmato giustamente dalla Gilda prevede almeno che non vi siano recuperi delle frazioni orarie non effettuate in modalità DAD o DDI.

3

L'ADOZIONE DEI LIBRI DI TESTO

La legge 128/2013 (La Scuola Riparte) e le successive circolari hanno rinnovato profondamente la normativa sull'adozione dei libri di testo.

- Il Collegio dei Docenti può adottare, con formale delibera, libri di testo ovvero strumenti alternativi in coerenza con il piano dell'offerta formativa e dei "tetti di spesa".
- È consentita la realizzazione diretta di materiale didattico digitale per specifiche discipline da utilizzare come libri di testo e strumenti didattici.
- È abolito il vincolo pluriennale dell'adozione dei testi scolastici (5 anni per la scuola primaria e 6 anni per la scuola secondaria di primo e secondo grado) nonché

quello quinquennale di immodificabilità dei contenuti dei testi.

- Per la scuola primaria e la scuola secondaria di I grado l'editoria scolastica dovrà adattare i contenuti dei testi alle nuove Indicazioni Nazionali per il curricolo.
- I libri "consigliati" non rientrano nei libri di testo in adozione. L'uso dei materiali didattici, sia in forma cartacea che digitale, è espressione della libertà di insegnamento e **bisogna quindi rifiutare le forzature che i Dirigenti possono fare in sede di Collegio per obbligare o "consigliare" l'adozione di materiali e libri di testo uguali per corsi o omologanti dal punto di vista dei contenuti e della**



forma (il libro digitale è uno strumento che ancora discrimina le famiglie e gli allievi che non possono permettersi l'acquisto di materiali informatici complessi). È bene quindi far valere il principio dell'autonomia delle scelte da parte dei docenti in sede di coordinamento per materia, di dipartimento e nel Collegio dei Docenti. È uno dei fondamenti di espressione della libertà di insegnamento.

4

LA STESURA DEFINITIVA DEL RAV E DEL PIANO DI MIGLIORAMENTO



Le circolari e le note del MIUR in applicazione del regolamento relativo al sistema di valutazione nazionale (DPR 80 del 28 marzo 2013) - si veda l'ultima nota MIUR del 22/05/2019 prevedono che le scuole si dotino di un'unità di autovalutazione, "costituita preferibilmente dal Dirigente scolastico, dal docente referente della valutazione e da uno o più docenti con adeguata professionalità individuati dal Collegio dei docenti". **Il Rapporto di Auto Valutazione rischia di diventare sempre di**

più il documento rappresentativo della scuola sul quale determinare il PTOF (organici, finalità, metodologie didattiche, ecc.) con l'obiettivo di mettere in rilievo e superare le criticità dell'istituzione scolastica e migliorare l'offerta formativa. Per questo è opportuno che il Collegio dei Docenti non deleghi la compilazione del RAV al Dirigente. Ogni anno, partendo dal RAV, l'istituzione scolastica deve predisporre il "piano di miglioramento" per consentire il raggiungimento degli obiettivi definiti dal PTOF e dal RAV. Ricordiamo che RAV e Piani di Miglioramento sono alla base della definizione degli organici dell'autonomia e della valutazione dei Dirigenti scolastici. Per questo l'unità di

autovalutazione può e deve essere rappresentativa del Collegio dei Docenti (anche eleggendo più docenti). Ciò è fondamentale per evitare che le scelte di fondo della scuola anche in campo della didattica siano monopolio della dirigenza



Ricordiamo che RAV e Piani di Miglioramento sono alla base della definizione degli organici dell'autonomia e della valutazione dei Dirigenti scolastici. Per questo l'unità di autovalutazione può e deve essere rappresentativa del Collegio dei Docenti (anche eleggendo più docenti). Ciò è fondamentale per evitare che le scelte di fondo della scuola anche in campo della didattica siano monopolio della dirigenza.

DISABILITÀ, BES... COME COMPORTRARSI

Il 27 dicembre 2012 è stata emanata la Direttiva Ministeriale relativa ai BES (Bisogni Educativi Speciali) che individua 3 sottocategorie, le quali ricomprendono anche condizioni già precedentemente normate:

- a) quella della disabilità certificata (legge 104/92);
- b) quella dei disturbi evolutivi specifici certificati (legge 170/2010);
- c) quella dello svantaggio socio-economico, linguistico, culturale.

Quest'ultima nuova categoria, la c), comprende pertanto situazioni di disagio che non rientrano nelle certificazioni mediche ma che possono essere prese in carico dalla scuola. Perciò in tutti i casi di certificazioni riconosciute dalla legge (ex 104/92 e DSA come da legge 170/2010) il Consiglio di classe, sulla base della documentazione clinica e delle considerazioni psicopedagogiche e didattiche, deve elaborare un Piano didattico personalizzato come piano di lavoro e come strumento di documentazione di verifica per le famiglie.

La normativa vigente, più volte modificata in maniera confusa negli ultimi anni, prevede la compilazione da parte dei docenti del consiglio di classe del PEI (Piano Educativo Individualizzato) per gli alunni con disabilità certificata, mentre viene compilato il PDP (Piano Didattico Personalizzato) nel caso di alunni con DSA (Disturbi Specifici di Apprendimento) come dislessia, discalculia o disortografia.

Il Consiglio di Classe può decidere di ampliare la redazione del PDP anche alle situazioni BES che ritiene rilevanti. Il Collegio dei Docenti è chiamato invece alla formulazione del PAI (Piano annuale per l'Integrazione) che entra a far parte del PTOF.

CHE FARE COME DOCENTI?

Di fronte alla massa di norme, circolari, note interpretative è necessario che noi insegnanti continuiamo ad usare la competenza e la professionalità che ci costruiamo giorno dopo giorno nel nostro lavoro in classe. Ci permettiamo di dare alcune indicazioni di metodo sull'applicazione della normativa che si riferisce ai BES:

- EVITARE LA INUTILE BUROCRAZIA: scegliere i modelli di PDP e di PEI più semplici e lineari. Solo per i casi più difficili è necessario specificare analiticamente i livelli minimi di apprendimento di competenze che si chiedono all'allievo. Ricordiamo che i modelli sono scelti dal Collegio dei Docenti e dai Consigli di Classe e non imposti dal Dirigente. Nessuna normativa ha modelli allegati da adottare obbligatoriamente.
- RESTRINGERE IL PIÙ POSSIBILE IL RICONOSCIMENTO DEI BES PRIVI DI TRADIZIONALE CERTIFICAZIONE: in sede di Collegio dei docenti con l'approvazione del PAI e del suo conseguente inserimento nel PTOF è opportuno definire i criteri più rigidi possibili per il rico-

noscimento dei BES. È bene ribadire che solo la deliberazione del Consiglio di Classe consente il riconoscimento dei BES e che prima di tale riconoscimento formale è opportuno che vi sia stata un'interlocuzione con i servizi sociali dell'amministrazione locale e con l'ASL per consentire un'adeguata riflessione e analisi da parte dello stesso Consiglio, onde evitare di aumentare inutilmente il lavoro di tutti i docenti.

- CHIEDERE ALLA DIRIGENZA E ALL'AMMINISTRAZIONE QUALI RISORSE CONCRETE SONO FINALIZZATE ALL'INSERIMENTO DEGLI ALLIEVI STRANIERI CHE NON POSSONO ESSERE CONSIDERATI BES SOLO PERCHÉ STRANIERI: la scuola deve attivare tutte le strategie con l'amministrazione per consentire agli allievi stranieri processi di inserimento e integrazione. Servono, se necessari, corsi specifici a livello di L2 e la collaborazione della rete di mediatori culturali che consentono di rapportarsi correttamente con le famiglie.

LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA PER TUTTI I DOCENTI CHE HANNO IN CLASSE UNA/ UN ALUNNA/O DISABILE

A partire dall'a.s. 2021-2022 il Ministero e il governo si sono inventati la formazione obbligatoria per tutti i docenti privi di specializzazione che lavorano in classi con allievi con disabilità certificata. Le

unità formative previste constano in 25 ore di cui 17 in presenza e/o a distanza e 8 per sperimentazione didattica documentata e ricerca/azione, lavoro in rete, approfondimento personale e collegiale, documentazione e forme di restituzione/rendicontazione e “progettazione”. La Gilda ha fortemente criticato tale provvedimento che interviene pesantemente sul CCNL, discrimina i docenti e prefigura il passaggio di competenze

dendole e riformandole a maggiore garanzia dei dipendenti. Così non è stato, addirittura c'è stato un peggioramento nella procedura sanzionatoria. Nel nuovo CCNL 2016-2018 c'è stato un iniziale tentativo di inserire un codice disciplinare molto penalizzante per i docenti. Le OO.SS. firmatarie, e in primis la Gilda, sono riuscite a procrastinare il tema ad una separata e specifica sequenza contrattuale nazionale che deve ancora giungere a conclusione. Con

dal D.Lgs 75/17 prevedono infatti che il mancato rispetto dei termini relativi all'avvio e alla conclusione della procedura disciplinare comporti solo una mera sanzione nei confronti del dirigente inosservante, senza determinare, come avveniva nel D.Lgs 150/09 (Decreto Brunetta), la decadenza dell'azione disciplinare intrapresa. Una sorta di spada di Damocle sulla testa del dipendente oggetto delle contestazioni con la quale il dirigente potrebbe intervenire senza il rispetto dei tempi e di fatto annullando una prescrizione certa. La procedura prevedeva che il dirigente scolastico potesse comminare la sanzione della sospensione fino a 10 giorni e per le sanzioni più gravi demandare all'USR la decisione. Ora la Corte di Cassazione Cassazione (sentenza n. 20059/21 del 14 luglio 2021) ha ribadito che il Dirigente Scolastico non può comminare la sanzione della sospensione del servizio. E che essa può essere fatta solo dagli uffici superiori su istanza del DS. Rimangono in capo al DS solo le sanzioni più lievi (avvertimento scritto e censura).

Alcuni Dirigenti fanno finta di dimenticarsi della consolidata giurisprudenza della Cassazione e continuano a minacciare sospensioni dal servizio e quant'altro.

In ogni caso bisogna contattare IMMEDIATAMENTE le sedi provinciali della Gilda affinché il collega sia tutelato in sede di audizione in contraddittorio a sua difesa.



Nell'era COVID è chiaro che l'obiettivo dell'Amministrazione è garantire la presenza fisica a scuola degli allievi con disabilità certificata. Vedremo come sarà posta in essere concretamente anche se il sospetto è che sarà privilegiata la funzione assistenziale rispetto a quella didattica.

generali sulla disabilità dal sostegno al livello collegiale del consiglio di classe che già era coinvolto nella progettazione didattica con presenza di disabili. In concreto, sulla spinta anche delle associazioni delle famiglie dei disabili, si introduce l'obbligo di attivare misure e competenze sul sostegno generalizzato per tutti i docenti senza alcun riconoscimento accessorio e aumento stipendiale.

LE SANZIONI DOPO IL DECRETO BRUNETTA, IL DECRETO MADIA E IL CCNL 2016-18

Dopo il D.Lgs. 165/01, il D.Lgs. 150/09 (Decreto Brunetta), ci si aspettava che il cosiddetto Decreto Madia (D.Lgs 75/17) potesse intervenire sulle sanzioni e sulle procedure rive-

il Decreto Madia viene introdotto il principio per il quale il procedimento disciplinare avviato dal dirigente è valido anche se attivato in violazione della procedura e dei termini previsti dalla norma. Le modifiche introdotte



SANZIONE (2)		COMPETENZA	Le motivazioni della sanzione...
Avvertimento scritto		Dirigente scolastico	- mancanze lievi riguardanti i doveri inerenti alla funzione docente o i doveri di ufficio (art. 492 DLgs 297/94).
Censura		Dirigente scolastico	- mancanze non gravi riguardanti i doveri inerenti alla funzione docente o i doveri di ufficio (art. 493 DLgs 297/94).
Sospensione dall'insegnamento fino a 1 mese	Sospensione dall'insegnamento fino a 10 giorni	Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) presso l'USR	- atti non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione o per gravi negligenze in servizio; - violazione del segreto d'ufficio inerente ad atti o attività non soggetti a pubblicità; - avere omesso di compiere gli atti dovuti in relazione ai doveri di vigilanza. (art. 494 DLgs 297/94).
Sospensione dall'insegnamento da 11 giorni a un mese	Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) presso l'USR		
Sospensione da 3 giorni fino a 3 mesi in proporzione all'entità del risarcimento	Sospensione da 3 fino a 10 giorni	Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) presso l'USR	- violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare (art. 17 DLgs 75/17).
Sospensione da 11 giorni fino a 3 mesi	Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) presso l'USR		
Sospensione fino al massimo di 15 giorni	Sospensione fino a 10 giorni	Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD) presso l'USR	- avere rifiutato, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rendere dichiarazioni false o reticenti (art.55 bis comma 7 DLgs 165/01).
idem	Sospensione da 11 giorni a 15 giorni	UCPD presso l'USR	Idem
Sospensione dall'insegnamento da oltre 1 mese a 6 mesi	UCDP presso l'USR		- nei casi previsti per la sospensione fino ad un mese qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità; - uso dell'impiego ai fini di interesse personale; - atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento della scuola e per concorso negli stessi atti; - abuso di autorità (art. 495 DLgs 297/94).

Sospensione dall'insegnamento di 6 mesi e successiva utilizzazione permanente in compiti diversi dall'insegnamento	UCDP presso l'USR		<ul style="list-style-type: none"> - condanna a pene detentive non inferiori nel massimo a tre anni - pena accessoria dell'interdizione temporanea dai pubblici uffici o della sospensione dall'esercizio della potestà dei genitori (art. 496 DLgs 297/94).
Destituzione	UCPD presso l'USR		<ul style="list-style-type: none"> - per atti che siano in grave contrasto con i doveri inerenti alla funzione; - per attività dolosa che abbia portato grave pregiudizio alla scuola, alla pubblica amministrazione, agli alunni, alle famiglie; - per illecito uso o distrazione dei beni della scuola o di somme amministrate o tenute in deposito, o per concorso negli stessi fatti o per tolleranza di tali atti commessi da altri operatori della medesima scuola o ufficio, sui quali, in relazione alla funzione, si abbiano compiti di vigilanza; - per gravi atti di inottemperanza a disposizioni legittime commessi pubblicamente nell'esercizio delle funzioni, o per concorso negli stessi; - per richieste o accettazione di compensi o benefici in relazione ad affari trattati per ragioni di servizio; - per gravi abusi di autorità. (art. 498 DLgs 297/94).
LICENZIAMENTO DISCIPLINARE	Con Preavviso	UCDP presso l'USR	<ul style="list-style-type: none"> - assenza priva di valida giustificazione superiore a tre giorni nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione; - ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio; (art. 55 quater DLgs 165/01).
LICENZIAMENTO DISCIPLINARE	Senza preavviso	UCDP presso l'USR	<ul style="list-style-type: none"> - falsa attestazione della presenza in servizio; - falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera; - reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui; - condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro. (art. 55 quater DLgs 165/01) - gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento (ai sensi dell'art. 54, comma 3 DLgs 165/01); - commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione (di cui all'art. 55-sexies, comma 3 DLgs 165/01); - reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio; - insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio.

Ricordiamo che è stato introdotto come illecito disciplinare il rifiuto di collaborare al procedimento disciplinare senza giustificato motivo (di fatto si introduce l'obbligo alla delazione). Nel Codice di Comportamento dei dipendenti della Pubblica Amministrazione (DPCM 1/12/2000) è previsto inoltre che "salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione". Ciò significa che è bene evitare con dichiarazioni alla stampa, ai genitori, agli studenti e anche in Collegio dei Docenti di manifestare posizioni oggettivamente offensive nei confronti dell'amministrazione.

È BENE SAPERE CHE VI SONO SANZIONI ANCHE PER I DIRIGENTI SCOLASTICI

Ecco le principali del codice di comportamento per la dirigenza scolastica (allegato al CCNL dell'area della Dirigenza). Si colpiscono

negligenza, imperizia, la violazione degli obblighi delle disposizioni, lesione al prestigio dell'amministrazione, i danni provocati a cose e persone. Si puniscono le inosservanze in tema di assenze per malattia (obbligo di controllo e documentazione delle assenze dei dipendenti), la condotta non conforme ai principi di correttezza verso i dipendenti e gli utenti, gli alterchi negli ambienti di lavoro, la violazione delle leggi sulla sicurezza sul lavoro, la violazione del segreto d'ufficio. È prevista la sospensione dal servizio quando si tace o si omette di intervenire in caso di informazioni rilevanti per un provvedimento disciplinare in corso: ciò determina spesso una illogica spinta a comminare sanzioni o a iniziare procedimenti contro i

dipendenti. Il DS ha buon gioco nel dire che "non è colpa mia, sono obbligato a farlo, se fosse per me". È lo spirito della scuola-azienda-caserma voluta dagli ultimi governi con effetti devastanti nell'ambito delle relazioni lavorative e della difesa della libertà di insegnamento costituzionalmente garantita. È prevista la sospensione in caso di recidiva nei casi di minacce, ingiurie gravi, calunnie, manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione salvo che siano manifestazioni della libertà di pensiero ai sensi dello Statuto dei Lavoratori, tolleranza di irregolarità da parte dei dipendenti, assenza ingiustificata, violenza morale nei confronti dei dipendenti (mobbing), molestie morali lesive della dignità della persona e sessuali.



Ricordiamo che i Dirigenti scolastici sono oggetto di uno specifico procedimento di valutazione attuato da un nucleo di valutazione composto da un Dirigente e da due esperti. Il nucleo di valutazione dovrebbe verificare gli obiettivi raggiunti dal Dirigente in relazione al RAV e ai piani di miglioramento.

I RESTI DELLA LEGGE 107 MOBILITÀ 2022-2023

La chiamata diretta dei docenti è stata definitivamente disapplicata. Le sedi ai docenti sono assegnate mediante graduatoria utilizzando i punteggi delle domande di trasferimento. Il risultato è stato ottenuto nell'accordo del 26 giugno 2018, a seguito del CCNL 2016/2018, anche grazie alla ferma e coerente opposizione della

Gilda degli Insegnanti. Nel 2022 sarà rinnovato il CCNL sulla mobilità. La Gilda garantisce che darà battaglia per rappresentare le ragioni dei docenti con particolare riferimento ai docenti neoimmessi in ruolo sui quali incombe ancora l'obbligo di permanenza triennale nella prima sede di servizio.

PCTO (PERCORSI PER LE COMPETENZE TRASVERSALI E L'ORIENTAMENTO): COME COMPORTARSI?

Come sappiamo, nell'ultimo triennio della secondaria di secondo grado la legge 107/15 ha introdotto per gli studenti l'obbligo di effettuare almeno 400 ore di Alternanza Scuola-Lavoro nei tecnici e nei professionali e di almeno 200 ore nei Licei. La Gilda, pur riconoscendo il valore di alcune delle attività di ASL già inserite nei percorsi dei Tecnici e Professionali, ha contestato l'istituto dell'ASL come elemento imposto al Collegio dei Docenti, l'eccessivo numero di ore previsto originariamente e l'obbligatorietà dell'ASL nei Licei. Il governo Conte 1 ha riformato parzialmente la norma originaria. **L'alternanza scuola-lavoro si chiama ora "PCTO - Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento" e sono state ridotte le ore obbligatorie da effettuare nel triennio (210 per i professionali, 150 per i tecnici e**

90 per il Liceo). La Gilda prende atto del miglioramento rispetto alla legge 107, ma ribadisce che è senza senso imporre tale incombenza nei Licei (siamo l'unico paese europeo che ha tale obbligo per i percorsi liceali) e che troppo spesso prevalgono gli aspetti formali e burocratici che hanno riflessi negativi sul lavoro dei docenti e sui tempi della didattica. **Le funzioni previste dalla legge 107/2015 (Tutor ASL di classe, tutor di progetto, ecc.) rimangono funzioni accessorie non previste contrattualmente e come tali non obbligatorie.** Problematica invece rimane la situazione per i colleghi degli Istituti professionali poiché il D.Lgs. 61 del 2017 impone la presenza di tutor per l'ASL (ora PCTO) e del tutoraggio personalizzato con la redazione del Piano Formativo Individualizzato (PFI), una vera e

propria follia. **I docenti che volontariamente si prestano a tali funzioni sappiano che devono vedere riconosciuto adeguatamente un lavoro molto difficile e complesso e che i fondi destinati alle attività di PCTO devono essere utilizzati anche per pagare tali prestazioni in applicazione dei criteri contrattati con le RSU.** In caso di prevaricazioni e obblighi imposti senza i necessari riconoscimenti dei diritti dei docenti si pregano le colleghe e i colleghi di contattare le sedi provinciali della Gilda. Nell'era COVID e post Covid i PCTO restano molto complessi da effettuare nelle quantità e nelle modalità previste dalle norme vigenti. **Evitare in ogni caso di votare progetti inconsistenti e privi di contenuti senza una concreta ricaduta sulla didattica dell'Istituto di riferimento**

A PARTE TUTTO, LA 107/2015 E LE LEGGI SUCCESSIVE NON HANNO MODIFICATO I DIRITTI E I DOVERI CONTRATTUALI DEI DOCENTI

1. I Diritti dei docenti (assenze, permessi, ferie) sono regolati dalla Legge o dai contratti (CCNL)

RESPONSABILITÀ DEL DOCENTE

Tenere prova dell'insegnamento svolto

Registri: il docente è tenuto alla compilazione corretta del registro di classe, anche in forma digitale. Ricordiamo che il registro di classe è atto ufficiale sul quale devono essere riportate le assenze degli studenti, le giustificazioni, le comunicazioni del Dirigente e della scuola, deve essere trascritto giorno dopo giorno il contenuto dell'attività didattica svolta, il quale deve essere riportato conte-

stualmente nel registro personale a stessa data e deve essere compatibile con la programmazione annuale depositata presso la segreteria della scuola ad inizio d'anno scolastico e inserita nel registro elettronico. **Il registro personale, pur non essendo considerato documento essenziale dalla giurisprudenza, deve essere votato come strumento di lavoro dal Collegio dei Docenti che ne deve decidere autonomamente l'organizzazione e la struttura, o il software applicativo in caso di registri elettronici**



personali. Ricordiamo che la corretta tenuta dei registri è elemento fondamentale in caso di contenzioso, ispezione amministrativa o procedimento disciplinare. Vale la pena quindi perdere un po' di tempo per tenerli in ordine.

Essere puntuali nell'orario di lavoro

Ritardi: se il ritardo è determinato da cause esterne (malore, traffico, ritardo dei mezzi di trasporto) è necessario darne immediata comunicazione alla scuola con le adeguate motivazioni. Se il ritardo è determinato da cause difficilmente giustificabili (la sveglia non funziona, ecc.) è necessario darne immediata comunicazione alla scuola e fornire una credibile giustificazione al Dirigente scusandosi per l'imprevisto. Il Dirigente ha il potere discrezionale di accettare le scuse o procedere alle eventuali sanzioni. Dopo il decreto 150/09, è impossibile impugnare provvedimenti sanzionatori giustificati da evidenti inadempimenti di norme contrattuali o di legge. Fermo restando il fatto che il ritardo abituale non è accettabile in alcun posto di lavoro. **Nel caso della DaD o della DDI è bene usare software che certifichino l'i-**

nizio e la fine delle attività e usare il registro elettronico immediatamente per dare conto della presenza e delle assenze degli allievi. **Leggere le circolari**

Le circolari che stabiliscono date di riunioni e impegni di lavoro inseriti nel piano delle attività o che definiscono scadenze per gli adempimenti legati alla funzione e allo status devono essere lette. **Sono spesso di fatto ordini di servizio.** In ottemperanza alle normative sulla dematerializzazione degli atti della pubblica amministrazione circolari e comunicazioni vengono normalmente pubblicate sul sito della scuola o nel registro elettronico, ma è opportuno far votare che esse siano mandate ad personam con mail istituzionale. **Con il nuovo CCNL la RSU deve contrattare il cosiddetto "diritto alla disconnessione" che deve stabilire gli orari all'interno dei quali i docenti sono tenuti all'informazione istituzionale**

mediante strumentazione telematica (registro elettronico o sito di istituto). Ciò vale ancor di più nel periodo della didattica a distanza e del COVID.



ATTENZIONE: nelle situazioni in cui ci siano invece offese e minacce ai docenti (esempio il bullismo degli studenti contro il docente), esse devono essere riferite immediatamente per iscritto al Dirigente con nota specifica. Si invitano i colleghi oggetto di violenza o minacce a non limitarsi a riferire verbalmente la situazione al Dirigente. Nei casi più pesanti e laddove l'amministrazione non sia intervenuta adeguatamente e in maniera formale è opportuno rivolgersi all'autorità giudiziaria e "per conoscenza" al Dirigente scolastico.

2. IL RAPPORTO DI LAVORO DEI DOCENTI: ORARIO, DOVERI E DIRITTI, A NORMA DEL CCNL 2016-2018



Rapporto di lavoro: norme che lo regolano.

- CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro). Il CCNL 2016-2018 riprende molte delle norme presenti nel CCNL 2006-2009 non modificando in particolare l'orario di lavoro dei docenti.
- Altre norme fondamentali di rife-

rimento sono:

- il D.lgs. 16/4/1994, n. 297 (Testo Unico della legislazione in materia di istruzione) con particolare riferimento agli artt. 395, 447-452, 491;
- il DPR 8/3/1999, n. 245 (Regolamento sull'autonomia scolastica);
- il Decreto 28/11/2000 (Codice di comportamento delle Pubbliche Amministrazioni).

Rapporto di lavoro: Orario di servizio (art.28 CCNL 2016-2018):

25 ore settimanali nella scuola dell'infanzia, 22 ore nella scuola primaria più due ore di programmazione, 18 ore nella secondaria di primo e secondo grado. Tutte le ore sono

calcolate in 60 minuti.

- **Orario di servizio:** è la durata di funzionamento del servizio scolastico, l'apertura della scuola con le sue articolazioni.
- **Orario di lezione:** è l'orario che comprende le attività curriculari.

Orario di lavoro: è la durata della prestazione del singolo lavoratore e comprende tutte le tipologie delle attività relative al proprio profilo professionale e alla specifica funzione. Per i docenti rientrano, oltre le ore di lezione, le attività funzionali all'insegnamento (art. 29 CCNL), cioè fino a 40 ore (possono essere quindi programmate meno ore dal Collegio dei Docenti) per la partecipazione alle riunioni del Collegio, di programma-

zione (coordinamenti per materia, dipartimento, ecc.), di informazione alle famiglie dei risultati degli scrutini. E fino a 40 ore per la partecipazione ai consigli di classe (interclasse e intersezione). Fanno parte degli adempimenti individuali inquantificabili: la preparazione delle lezioni, la correzione degli elaborati e i rapporti individuali con le famiglie. **Pertanto non c'è alcun obbligo di inserire l'ora di ricevimento nel quadro orario settimanale.** Ma è certamente obbligatorio per ogni docente definire (con ricevimento per appuntamento ad esempio) le modalità per dare adeguata informazione alle famiglie. **I ricevimenti pomeridiani collettivi possono essere deliberati dal Collegio dei Docenti nel Piano delle attività di Istituto e devono essere conteggiati come parte integrante delle 40 ore dedicate all'attività del Collegio dei Docenti e delle sue articolazioni.** Non fanno parte della quantificazione dell'orario di lavoro: scrutini, esami, valutazioni intermedie (scrutini trimestrali o quadrimestrali) e, novità prevista dalla legge 107/2015, la formazione obbligatoria deliberata dalle istituzioni scolastiche (in primis dal Collegio dei Docenti). Resta la possibilità/obbligo di mantenere adeguate relazioni con i genitori anche mediante strumenti di comunicazione telematica con opportuni appuntamenti programmati. **Prendere sempre nota delle comunicazioni e degli incontri nel registro elettronico.**

Le prove INVALSI (D.P.R. 122/2009), anche per merito di una lunga battaglia della Gilda, sono state eliminate dalla valutazione dell'esame conclusivo del primo ciclo, ma sono ancora considerate dalla delega della 107/2015 requisito essenziale per l'ammissione all'esame da svolgersi entro il mese di aprile. Tale norma è stata in più occasioni derogata, soprattutto nell'era Covid. Bisogna vedere cosa si inventeranno per

l'a.s. 2021-2022. **La legge 35/2012 (vedi art. 51, comma 2 del DL 5/12) -decreto semplificazioni- assegna alle istituzioni scolastiche il compito di partecipare come attività ordinaria di Istituto alle rilevazioni nazionali degli apprendimenti degli studenti gestito dall'INVALSI.** Si tratta di un provvedimento molto discutibile che interpreta la funzione docente come mera funzione esecutiva. Ribadiamo che, se è obbligatorio provvedere alla somministrazione delle prove all'interno del proprio orario di lavoro, **l'attività di tabulazione e correzione delle prove è da considerarsi sempre lavoro aggiuntivo di natura volontaria e come tale oggetto di adeguato riconoscimento in sede contrattuale di Istituto.** Se le prove Invalsi prevedono l'assistenza dei docenti al di fuori del loro orario, queste devono essere riconosciute come attività aggiuntive. **La Gilda degli Insegnanti si è battuta e continuerà a battersi perché le prove Invalsi siano considerate uno dei tanti strumenti che il docente, se vuole, può utilizzare nella propria attività didattica. Il rischio, se i docenti accettano passivamente la logica dell'Invalsi, è quello di allenare a risolvere test predisposti da "esperti" perdendo la libertà nelle scelte dell'insegnamento. I pessimi risultati del "teaching to the test" di stampo anglosassone sono noti da decenni nella letteratura di settore.**

LE REGOLE GENERALI SONO QUESTE, COVID O NON COVID
Rapporto di lavoro (ricreazione, servizio mensa, vigilanza)

- Ricreazione e servizio mensa rientrano a pieno titolo nell'orario di attività didattica.
- L'insegnante ha l'obbligo della vigilanza nei 5 minuti prima dell'inizio delle lezioni (art. 42 del CCNL/95); durante le ore di

lezione; durante gli intervalli (art. 99 del R.D. 965/24) e durante l'uscita dei ragazzi dalla scuola; spetta al Consiglio d'istituto l'adozione del regolamento interno che fra le altre cose stabilisce le modalità della vigilanza nell'intero periodo delle lezioni; gli insegnanti sono responsabili dei danni causati dagli alunni sotto la loro sorveglianza, ma vengono scagionati se provano di non aver potuto impedire il fatto o se il danno è causato da un'azione "repentina e imprevedibile" dell'alunno; l'insegnante è responsabile dei danni recati da un alunno a un altro se egli lascia l'aula senza sorveglianza dopo aver preso in consegna l'intera classe.

Importante è stabilire nel Regolamento del Consiglio di Circolo e di Istituto le modalità di sorveglianza durante gli intervalli (i docenti preposti giorno per giorno) e di accompagnamento fuori dei locali della scuola o fuori dell'aula. Per le scuole dell'infanzia e la scuola primaria è essenziale limitare l'attività di sorveglianza all'interno dei locali della scuola, solo nelle situazioni definite dal regolamento del Consiglio di Istituto. In caso di ritardo da parte dei genitori o di chi ne fa le veci, devono essere previsti limiti alla responsabilità e adeguati riconoscimenti economici nel Fondo di Istituto per chi accoglie o accompagna i minori fuori della scuola.

RAPPORTO DI LAVORO: ORARIO SETTIMANALE, "ORE BU-CHE" E GIORNO LIBERO.

L'orario delle lezioni stabilito di norma settimanalmente è competenza del Dirigente scolastico. Dovrebbe essere organizzato tenendo in considerazione prioritariamente i criteri inerenti all'organizzazione della didattica applicando gli atti di

indirizzo del Collegio dei Docenti e del Consiglio di Istituto ed evitando contestualmente di appesantire i docenti che non possono essere oggetto di un orario penalizzante della loro attività didattica. Solitamente l'orario viene predisposto da "commissioni" nominate dal Dirigente o elette dal Collegio dei Docenti: non è giusto che queste commissioni, che svolgono prestazioni tecnico amministrative, siano remunerate con i Fondi di Istituto che spettano alla docenza. **Da anni la Gilda ha infatti chiesto la creazione di un fondo specifico dirigenziale che serva per pagare le funzioni delegate. Nel caso di ore cosiddette buche è bene che in sede di contratto di Istituto sia stabilito un numero massimo di queste ore (ad es. massimo 2 ore) oltre il quale deve essere riconosciuta una indennità derivante alla flessibilità che il docente è tenuto ad avere per il buon funzionamento della scuola.**

Il giorno libero è frutto di una riconosciuta prassi nelle istituzioni scolastiche. **È considerato di fatto un diritto poiché è una consuetudine giuridicamente riconosciuta.** Non è un caso che il CCNL prevede che l'insegnamento sia prestato in "non meno di cinque giorni settimanali". Non c'è evidentemente nessun diritto soggettivo ad avere il sabato libero, ma possono essere definiti in sede di Collegio dei Docenti o in ambito di RSU criteri che stabiliscano indirizzi precisi per la concessione di un particolare giorno libero della settimana.

- **Nota importante sull'orario di cattedra:** in sede di formazione dell'organico di diritto (normalmente febbraio-marzo di ogni anno scolastico con scan-

sioni definite annualmente da Ordinanze Ministeriali) e nella formazione dell'organico di fatto (agosto), è necessario fare rispettare le norme del contratto che stabiliscono il limite di orario che i docenti devono effettuare in attività didattica in classe ogni settimana. L'art. 30 del vigente CCNL del 3.08.1999, ha chiaramente disposto che: " **le attività aggiuntive di insegnamento possono discrezionalmente essere svolte dai docenti, fino ad un massimo di sei ore settimanali, aggiuntive all'orario d'obbligo di servizio**". Ciò significa che, con l'esclusione delle poche cattedre formalizzate ab origine a più di 18 ore soprattutto in alcuni Istituti Tecnici e Professionali, non c'è alcun obbligo di accettare proposte della dirigenza di cattedre con un orario superiore alle 18 ore. **Accettare cattedre superiori alle 18 potrebbe legittimare l'idea di aumentare l'orario di lavoro degli insegnanti a parità di stipendio** (o con briciole di incentivo).

Rapporto di lavoro: assegnazione dei docenti alle classi

Per i docenti inseriti nell'organico dell'autonomia l'assegnazione dei docenti alle classi è disposta dal Dirigente scolastico che però non può operare con assoluta discrezionalità. Infatti deve rispettare i criteri deliberati dal Consiglio di Istituto, sentito il parere del Collegio dei Docenti. Il Dirigente deve inoltre tenere in conto quanto viene stabilito nel contratto di Istituto pattuito con le RSU. Il criterio della continuità didattica è di norma quello più adottato. In caso di

assegnazioni alle classi puramente discrezionali da parte dei Dirigenti, si invitano i colleghi a chiedere per iscritto le motivazioni che hanno sostenuto queste scelte e a rivolgersi alle sedi provinciali della Gilda se ritengono che sia stata lesa la loro condizione professionale

RSU: A CHE COSA SERVONO E PERCHÈ SONO ANCORA IMPORTANTI

Per difendere i diritti dei docenti troppo frequentemente vessati dai dirigenti scolastici e per garantire trasparenza nella contrattazione

Nella scuola esiste la contrattazione di Istituto che si svolge tra Dirigente Scolastico e Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) votate dai lavoratori della scuola ogni tre anni (3 componenti nelle scuole con meno di 200 lavoratori, 6 per le scuole con più di 200 lavoratori). La contrattazione di Istituto ha per oggetto dopo il decreto 150/09 (decreto Brunetta) le materie relative ai diritti sindacali e i criteri di distribuzione del Fondo dell'Istituzione Scolastica (FIS) che serve per riconoscere economicamente il lavoro accessorio svolto dai lavoratori della scuola. In più, da quest'anno anche il fondo per la valorizzazione dei docenti (ex bonus), calcolato sull'intero organico, inclusi i docenti a tempo determinato non sarà più assegnato dal Dirigente con criteri discrezionali, ma contrattato dalle RSU di ogni scuola. La Gilda degli Insegnanti ha da sempre contestato l'efficacia della contrattazione di Istituto ma ritiene che la presenza di RSU Gilda nelle scuole possa garantire trasparenza e difesa del ruolo e della professione docente.

OFFICINA GILDA

Sito ufficiale www.gildains.it

qui vengono pubblicati tutti i documenti ufficiali della Gilda, i comunicati stampa, i commenti vari che rappresentano la posizione politica ufficiale della Gilda degli Insegnanti

F.G.U.

GILDA DEGLI INSEGNANTI

associazione professionale degli insegnanti



Professione DOCENTE
GIUGNO E SETTEMBRE 2021

- RINO DI MEGLIO**
IL TEMPO DELLE CHIAVOCHERE È FINITO
- FRANK FUREDI**
EDUCARE AL SENSO DI IMPOTENZA
- LA SCUOLA**
LA SCUOLA NON DEVE PERDURARE NIENTE, DEVE FORNIRE IL FUTURO CITTADINO
- FABRIZIO TOBELLO**
COME LA SOCIETÀ DELLO SPETTACOLO IMPROVVISORIE IL DIRITTO PUBBLICO
- FRANCESCO PALLANTO**
LETTI, BRAGGI E LA COTE AI GOVANI, UN'INARRESTABILE CORSA VERSO IL LIBERISMO
LA SCUOLA NEL PRIN E DELL'IDEA DEL MINISTRO BIANCHI
- FABRIZIO TOBELLO**
RISOLVERE PER NON AFFRONTARE LE CRISI STRUTTURALI DEI DISASTRI
- GIANLUIGI DOTTI**
MERCATO, INDUSTRIA, SOCIALITÀ VS PENSIERO CRITICO
- FABRIZIO REBERSCHEGG**
IL MITO DEL CAPITALE UMANO E I MESTIERANTI PER I MESTIERANTI

Partners:



Professione DOCENTE

Giornale bimestrale della Gilda degli insegnanti

www.gildaprofessionedocente.it, viene inviato in abbonamento postale a tutti gli iscritti

NEL NUMERO DI SETTEMBRE 2021

- SETTEMBRE ANDIAMO...
- RECOVERY PLAN: MERCATO, INDUSTRIA, SOCIALITÀ, VS PENSIERO CRITICO
- L'INEFFABILE PENSIERO DEL MINISTRO PATRIZIO BIANCHI E IL MITO DEL CAPITALE UMANO OVVERO, MESTIERANTI PER L' INSEGNAMENTO
- "CUI PRODEST? IL LUNGO ADDIO DELLA SCUOLA ISTITUZIONE"
- UN CONCORSO TUTT'ALTRO CHE STRAORDINARIO SONO DAVVERO DELUDENTI I RISULTATI DEL CONCORSO RISERVATO?

MATERIALE A CURA DEI DIVERSI DIPARTIMENTI INTERNI DELLA GILDA-FGU

Fascicolo guida per la gestione dell' anno scolastico

LA SCUOLA DEL COVID E DEL POST COVID: ATTENZIONE AI DIRITTI!

Manuale per i docenti che vogliono difendere la scuola statale e il proprio ruolo

Professione Gilda-Insegnanti GILDA NAZIONALE DEGLI INSEGNANTI

LA SCUOLA DEL COVID E DEL POST COVID: ATTENZIONE AI DIRITTI!

COVID-FREE

LA SCUOLA, LA FIDUCIA, LA SOLIDITÀ E NOI DAL 1980 AD OGGI

Fascicolo per i neo assunti:

ADDIO PRECARIETÀ
INFORMAZIONI UTILI, ANZI NECESSARIE, PER IL PRIMO ANNO DI RUOLO NELLA SCUOLA STATALE

Professione Gilda-Insegnanti GILDA NAZIONALE DEGLI INSEGNANTI

ADDIO PRECARIETÀ
INFORMAZIONI UTILI, ANZI NECESSARIE, PER IL PRIMO ANNO DI RUOLO NELLA SCUOLA STATALE

LA GILDA PER LA SCUOLA E NOI DAL 1980 AD OGGI

Fascicolo per il personale assunto a tempo determinato:

LAVORARE CON REGOLE E DIRITTI CERTI

Professione Gilda-Insegnanti GILDA NAZIONALE DEGLI INSEGNANTI

LAVORARE CON REGOLE E DIRITTI CERTI

CLERICO PER LA SCUOLA E NOI DAL 1980 AD OGGI

Centro studi Gilda

www.gildacentrostudi.it



Centro Studi Gilda

organizza il Convegno del 5 ottobre 2021, giornata mondiale dell'insegnante

"CUI PRODEST?"

IL LUNGO ADDIO DELLA SCUOLA ISTITUZIONE"

Con Dacia Maraini, Frank Furedi, Giovanni Carosotti, Rino Di Meglio, Fabrizio Reberschegg

GILDA TV

ogni giorno sempre presente <https://gildatv.it/>

FORMAZIONE OBBLIGATORIA SUL SOSTEGNO DI 25 ORE PER TUTTI I DOCENTI

SCUOLA NEWS

segue da pag 1

La Gilda degli Insegnanti è tuttora la più grande Associazione professionale dei docenti italiani con fini anche sindacali, ha confermato la sua storia e la sua politica sempre dalla parte della scuola della Costituzione e dei docenti fin dal lontano 1988 in concomitanza con il grande movimento di protesta di insegnanti italiani decisi a manifestare e a scioperare per ottenere stipendi più dignitosi. Proprio grazie a quella mobilitazione eccezionale che metteva in discussione le logiche del sindacato tradizionale **fu stipulato l'ultimo contratto positivo per la categoria.**

In seguito, e solo per informazione storica, la Gilda-FGU può vantare tante battaglie vinte. Ad esempio: **il recupero degli scatti di anzianità relativi agli anni 2010, 2011 e 2012;** per i precari, **la sentenza della Corte di Giustizia Europea su istanza proprio della Gilda, il blocco del tentativo di aumentare l'orario di lavoro all'epoca del ministro Profumo, l'eliminazione dell'obbligatorietà della formazione anche al di là dell'orario di lavoro proposta dal governo nell'ultima contrattazione per il CCNL, il rifiuto dei recuperi orari proposti dal Ministero dell'Istruzione in caso di riduzione a causa della pandemia, ecc..** Tutti successi significativi che hanno permesso una forte crescita dell'Associazione con un incremento degli iscritti e un aumento di 11mila voti alle ultime elezioni delle Rsu.

La Gilda degli Insegnanti (oggi Gilda-FGU) si sempre differenziata da forme di protesta, ancora oggi presenti, caratterizzate da un ribellismo pregiudiziale e da una critica ideologica. La Gilda intende la battaglia sindacale non come inseguimento delle tante istanze micro corporative, ma come progetto di difesa della professione e della Scuola della Repubblica. La sua critica si è sempre indirizzata nel merito delle questioni, analizzate dal punto di vista delle ricadute sulla funzione istituzionale della scuola e mai da quello ideologico che distingue le parti politiche in amiche e nemiche.

LA GILDA-FGU: I PUNTI DI RIFERIMENTO

Il punto di riferimento fondamentale della Gilda è la Costituzione italiana, secondo cui la Scuola ha la funzione istituzionale (una sorta di mandato sociale) di formare le nuove generazioni. **Non è un caso che lo stato giuridico dei docenti sia così concepito: la "funzione docente è intesa come esplicitazione essenziale dell'attività di trasmissione della cultura, di contributo alla elaborazione di essa e di impulso alla partecipazione dei giovani a tale processo e alla formazione umana e critica della loro personalità".** [D.Lgs 16 Aprile 1994, n. 297 (Parte III, titolo I, Capo I)]. Per questo, **la Gilda degli Insegnanti ha da sempre rivendicato la creazione di una specifica area di contrattazione per i docenti, separata dagli ATA.** Per noi la scuola statale è, e deve restare, una Istituzione della Repubblica, fuori dalle logiche del "mercato".

LA GILDA-FGU SI BATTE PER:

- la valorizzazione sociale, professionale ed economica della professione docente; a fronte dell'aumento dei carichi di lavoro e

della complessità dei compiti che vengono sempre più imposti ai docenti, è inaccettabile continuare a percepire uno stipendio tra i più bassi d'Europa;

- la creazione di un'area di contrattazione specifica per i docenti con il superamento delle attuali RSU per cui i problemi dei docenti vengono assimilati a quelli degli ATA;

- la valorizzazione del lavoro in classe dei docenti evitando che i pericolosi discorsi sul "merito" e il Fondo d'istituto premino chi fa altro dall'insegnamento;

- la stabilizzazione degli organici delle scuole con la creazione di un vero organico funzionale di Istituto che consenta di rafforzare l'offerta formativa con risorse adeguate;

- la stabilizzazione del precariato "storico" con l'avvio di modelli di formazione e reclutamento dei docenti seri, trasparenti e pubblici, uscendo dalle logiche per le quali il mestiere di insegnante è solo un "posto di lavoro", malpagato, ma "sicuro";

- la libertà di insegnamento contro le logiche impiegate e burocratiche, contro scelte pedagogiche, culturali e didattiche imposte dall'alto.

Aderire alla Gilda, quindi, significa non solo iscriversi ad un sindacato che offre ottimamente i tradizionali servizi, ma anche qualcosa di diverso. Si tratta di rafforzare un'Associazione che ha statutariamente la finalità di valorizzare e salvaguardare la professione docente.

La Gilda degli Insegnanti offre, nel settore dei servizi, ai suoi iscritti:

- assistenza, consulenza e rappresentanza specialistica (ad es. controllo cedolino stipendiale, ricostruzione della carriera, pratiche pensionistiche e buonuscita, pratiche per l'indennità di disoccupazione, ecc.) presso le sedi provinciali e on-line tramite posta elettronica o chat;

- assistenza nella stesura di ricorsi e nelle procedure di conciliazione o arbitrato nelle vertenze che possono insorgere con l'Amministrazione Scolastica;

- informazioni su tutti i temi inerenti le normative scolastiche e contrattuali (permessi, ferie, maternità, part-time, ecc.);

- assistenza nella compilazione delle domande di mobilità (trasferimenti, assegnazioni provvisorie, utilizzazioni), di inserimento e aggiornamento delle graduatorie;

- invio di newsletter di comunicazione sulle notizie e scadenze più importanti;

- abbonamento a Professione Docente, periodico dell'associazione, spedito bimensilmente ad ogni iscritto;

- accesso a ricerche e documentazioni specifiche sulla professionalità docente a cura del Centro Studi della Gilda;

- iniziative di formazione e aggiornamento professionale tramite l'Associazione Docenti Art. 33;

- agenda annuale dell'Insegnante Gilda;

- assicurazione professionale per la responsabilità civile dei docenti e per l'infortunistica.



SEDE PROVINCIALE DELLA GILDA DEGLI INSEGNANTI

A cura della Redazione di *Professione docente*; del Centro studi nazionale della Gilda; del Dipartimento Precari; del Dipartimento Pensioni; del Dipartimento Consulenza on-line, del sito internet www.gildains.it; del Dipartimento Propaganda della Gilda-Fgu e della Associazione *Docenti* art. 33. E-mail: pdgildains@hotmail.it - Allegato al numero di Settembre 2021 di *Professione docente*.